

# Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)

Laela Novianti Dewi<sup>1</sup>, Dahli Suhaeli<sup>2\*</sup>, Lukluk Atul Hidayati<sup>3</sup>

Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

\*email: [dahlis@unimma.ac.id](mailto:dahlis@unimma.ac.id)

DOI: [10.31603/bmar.v%vi%i.7656](https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656)

## Abstrak :

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo, baik Puskesmas Utama maupun Puskesmas Pembantu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda, pengujian instrument, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan berbantu program IBM SPSS 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,047 (<0,05). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo.*

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## Abstract :



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*This study aims to examine and analyze the influence of work ability, work motivation, and work discipline on employee performance. The population in this study were all employees of the Candimulyo District Health Center, both the Main Health Center and the Supporting Health Center. The sample used in this study were 73 respondents. The sampling technique is saturated sampling. The data analysis tools used in this study are multiple linear regression, instrument testing, coefficient of determination, and hypothesis testing with the help of the IBM SPSS 22 for windows program. The results showed that the work ability variable had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 ( $<0.05$ ). The variable of work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.047 ( $<0.05$ ). The work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.045 ( $<0.05$ ). This shows that work ability, work motivation, and work discipline together affect the performance of the employees of the Candimulyo District Health Center.*

**Keywords:** *Work ability; Work motivation; Work Discipline; Employee Performance*

---

## 1. Pendahuluan

Karyawan adalah aset yang bernilai sehingga perlu dikelola sebaik mungkin oleh sebuah organisasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Setiap organisasi menuntut karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Di dalam sebuah organisasi keefektifan dan keefesienan dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Selain itu, kualitas dan kuantitas karyawan penting untuk kemajuan bersama sehingga akan tercapainya tujuan yang diharapkan dan direncanakan. Dalam memperoleh hasil yang baik harus didukung dengan penentuan tujuan serta perencanaan kerja yang rasional. Suatu perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar rencana awal perusahaan terpenuhi ([Pratiwi, dkk. 2022](#)).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan ([Widyandari, dkk, 2022](#)). Kinerja pegawai merupakan cerminan kinerja organisasi, dimana organisasi mencapai tujuannya dengan hasil yang baik atau buruk tergantung dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dalam organisasi

perlu diteliti secara menyeluruh agar memperoleh kinerja yang sempurna, baik dalam segi kuantitas ataupun kualitasnya. Kesuksesan sebuah organisasi berdasarkan pada kinerja para karyawannya, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar rencana awal dari organisasi dapat terwujud. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai baik dalam segi kuantitas ataupun kualitasnya dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada tanggungjawab yang sudah diberikan ([Mangkunegara, 2017:67](#)). Karyawan dapat memberikan kinerja yang berkualitas berdasarkan pada kemampuan kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian dari [Nurhaedah et al., \(2018\)](#) dan ([Widyandari, dkk, 2022](#)) menyebutkan bahwasannya kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan [Setiawan dan Siagian \(2017\)](#) dan [Sekartini \(2016\)](#) menyebutkan jika kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang ketika menjalankan beragam tugas terkait ([Robbins dan Judge, 2011:67](#)). Kemampuan kerja merupakan keahlian yang individu punya guna mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengerjakan tugasnya. Jika kemampuan kerja terus dilatih dan dikembangkan akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan membuahkan hasil yang optimal. Selain kemampuan kerja, motivasi juga bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di sebuah organisasi.

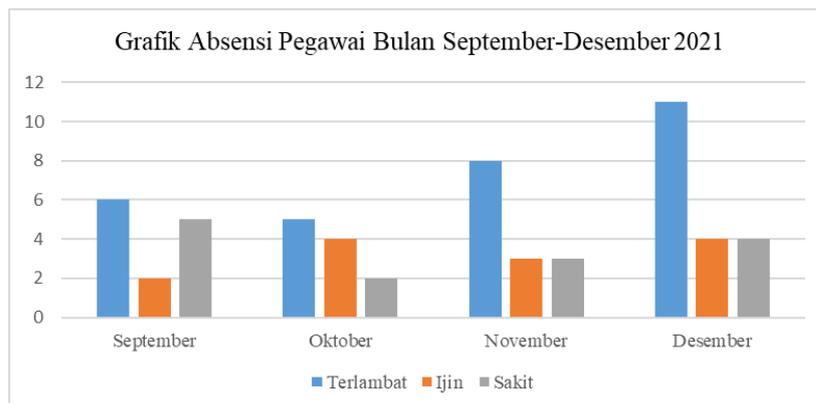
Selain kemampuan, faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Penelitian dari [Barokah \(2020\)](#) dan ([Widyandari, dkk, 2022](#)) menyebutkan jika motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan [Mirza \(2021\)](#) dan [Abdullah \(2018\)](#) menyatakan jika motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Faktor pendorong kinerja individu untuk bekerja lebih baik lagi yaitu adanya motivasi. Motivasi merupakan pendorong dari dalam individu yang menunjukkan minatnya dalam

bekerja, rasa puas serta tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan. Perilaku individu seringkali dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan tujuan tertentu. Motivasi penting untuk diperhatikan, sebab dengan adanya motivasi, pegawai bisa mempunyai semangat kerja yang lebih lagi ketika menjalankan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi yang baik, karyawan tidak bisa menjalankan tugastugasnya dengan baik sehingga mengakibatkan hasil kerjanya tidak memuaskan. Hasil kerja yang baik ini juga dapat terwujud jika disiplin kerja diterapkan didalam diri karyawan masing-masing.

Faktor selanjutnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Penelitian dari [Wanta et al., \(2022\)](#) dan [\(Widyandari, dkk, 2022\)](#) menyebutkan jika disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan [Likdanawati \(2018\)](#) menyebutkan jika disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja dan penelitian [Muna dan Isnawati \(2022\)](#) yang menyebutkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin di tempat kerja ditunjukkan dengan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang dimaksud adalah rasa kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi ataupun aturan dalam masyarakat sosial yang berlaku. Dengan semua karyawan mematuhi peraturan yang telah diberikan maka akan berdampak positif terhadap operasional perusahaan, sehingga setiap perusahaan memiliki harapan kepada karyawannya agar mereka dapat menaati peraturan yang telah ditentukan.

Kemampuan kerja, motivasi dan Disiplin merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan bagi suatu institusi, salah satunya adalah Puskesmas Candimulyo. Puskesmas Candimulyo terletak di Jl. Candimulyo-Daleman, Barisan, Candimulyo, Magelang yang merupakan suatu instansi di bidang pelayanan Kesehatan masyarakat. Puskesmas Candimulyo memberikan berbagai pelayanan seperti pemeriksaan seperti poli umum, poli gigi, poli KIA, poli anak, UGD, Laboratorium, Konseling gizi, konseling promkes, KIA servick, poli lansia, serta apotek atau farmasi. Pelayanan dilaksanakan setiap hari senin sampai sabtu

dimulai pukul 8 pagi hingga selesai. Data absensi dari puskesmas disajikan dalam [Gambar 1](#) berikut:



Gambar 1. Grafik Absensi Pegawai

Sumber: Data primer diolah Puskesmas Candimulyo 1 2021

Pada [Gambar 1](#), menyimpulkan bahwasannya pada absensi keterlambatan ini mengalami kenaikan sejak bulan september sampai dengan desember, hal ini diyakini sebagai kondisi yang tidak baik dalam kedisiplinan karyawan. Absensi karyawan adalah salah satu faktor yang bisa diukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Seluruh karyawan dari mulai yang terlambat, ijin, ataupun sakit, yang memperlihatkan kenaikan adalah karyawan dengan absensi terlambat. Hal ini dikarenakan kedisiplinan karyawan yang kurang mentaati aturan yang ada sehingga menunjukkan bahwasannya masih terdapat karyawan yang kurang disiplin pada saat bekerja.

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari [Mustofa \(2022\)](#) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas” yang dilakukan di Puskesmas Kecamatan Tambun Selatan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian [Mustofa \(2022\)](#) yaitu dengan menambahkan variabel kemampuan kerja pada penelitian yang akan dilakukan. Alasan menambahkan variabel kemampuan kerja yaitu karena berdasarkan penelitian terdahulu banyak yang mengemukakan jika kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilaksanakan [Rachman et al., \(2019\)](#), [Nurhaedah et al., \(2018\)](#) dan [\(Widyandari, dkk, 2022\)](#)

menyebutkan jika kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, perbedaan penelitian yang dilaksanakan dengan penelitian terdahulu yakni pada penambahan variabel, serta lokasi penelitian yang tidak sama. Dengan demikian, judul penelitian yang diambil adalah “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

---

## 2. Metode

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai Puskesmas kecamatan Candimulyo baik puskesmas utama maupun puskesmas pembantu dengan jumlah 73 orang. Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo dengan jumlah 73 orang dengan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Dikarenakan populasi kurang dari 100 responden, maka sampel digunakan 100% dari jumlah populasinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dengan langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Puskesmas Candimulyo. Sumber data yang diperoleh berupa dokumentasi dari instansi terkait. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

### Definisi Operasional

#### a. Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Kemampuan kerja merupakan perwujudan dari ketrampilan serta pengetahuan yang seseorang punya untuk memperlihatkan potensinya didalam menjalankan tugas yang dibebankan. Terdapat empat indikator kemampuan antara lain [\(Widyandari, dkk, 2022\)](#):

#### a) Pengetahuan

- b) Kahlia
- c) Ketrampilan
- d) Perilaku

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi merupakan semangat individu pada saat menjalankan kegiatan tertentu untuk dapat mencapai tujuan. Terdapat empat indikator motivasi antara lain [\(Widyandari, dkk, 2022\)](#):

- a) Tanggung jawab Ketika menjalankan tugas
- b) Prestasi yang diperoleh
- c) Pengembangan diri
- d) Kemandirian saat bertindak

c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang dipergunakan pemimpin supaya karyawannya dapat menjalankan kegiatannya sesuai peraturan yang telah dibuat organisasi dan mampu untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Terdapat empat indikator disiplin antara lain [\(Widyandari, dkk, 2022\)](#):

- a) Mentaati seluruh aturan perusahaan
- b) Menggunakan waktu dengan efektif
- c) Tanggungjawab saat mengerjakan tugas
- d) Tingkat absensi

d. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan kuantitas ataupun kualitas dalam waktu tertentu ketika menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab. Terdapat empat indikator kinerja, antara lain [\(Widyandari, dkk, 2022\)](#):

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Keandalan

d) Sikap

## Alat Analisis Data

a. Uji Instrument Data

a) Uji Validitas

Dipergunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Data dikatakan valid apabila pernyataan sebuah kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang diukur kuesioner tersebut dan memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel ([Ghozali, 2016:52](#)).

b) Uji Reliabilitas

Merupakan alat pengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator sebuah variabel. Sebuah koesioner dinyatakan layak jika pernyataan yang individu jawab itu konsisten dari waktu ke waktu dan memiliki nilai *Cronbach alpha*  $> 0.7$  ([Ghozali, 2016: 47](#)).

b. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Dipergunakan untuk memprediksi keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), jika 2 bahkan lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (diturun naikkan nilainya) ([Sugiyono, 2018: 275](#)). Adapun persamaan regresi linier berganda, seperti berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat atau variabel response.

X = Variabel bebas atau variabel predictor.

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Slope atau Koefisien estimate.

b) Uji F (Simultan)

Pada dasarnya, uji F membuktikan apakah semua variabel bebas yang masuk pada model mempengaruhi variabel dependen secara simultan

[\(Ghozali, 2016:96\)](#). Penentuan nilai F tabel menggunakan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, dengan derajat kebebasan ( $df_1=k-1$  dan  $df_2= n-k$ ).

c) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model saat menjelaskan variabel terikat [\(Ghozali, 2016: 95\)](#). Uji R Square ( $R^2$ ) dipergunakan untuk melihat berapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien adalah 0 hingga 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi, maka pengaruhnya semakin kecil terhadap variabel independen. Namun kebalikannya, jika mendekati 1 besarnya koefisien determinasi maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel independen.

d) Uji t (Uji Parsial)

Dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh 1 variabel bebas saat menerangkan variabel terikat. Tujuan uji t sendiri yakni untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dengan beranggapan jika variabel lain memiliki sifat konstan [\(Ghozali, 2016\)](#).

---

### 3. Hasil dan pembahasan

#### Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 22 seperti [Tabel 1](#) di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	X1.1	0,711	0,2303	0,000	Valid
		X1.2	0,778	0,2303	0,000	Valid
		X1.3	0,634	0,2303	0,000	Valid
		X1.4	0,682	0,2303	0,000	Valid
		X1.5	0,731	0,2303	0,000	Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0,662	0,2303	0,000	Valid
		X2.2	0,661	0,2303	0,000	Valid
		X2.3	0,759	0,2303	0,000	Valid
		X2.4	0,781	0,2303	0,000	Valid
		X2.5	0,633	0,2303	0,000	Valid
3	Disiplin Kerja	X3.1	0,801	0,2303	0,000	Valid
		X3.2	0,780	0,2303	0,000	Valid
		X3.3	0,691	0,2303	0,000	Valid
		X3.4	0,685	0,2303	0,000	Valid
		X3.5	0,547	0,2303	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y.1	0,637	0,2303	0,000	Valid
		Y.2	0,783	0,2303	0,000	Valid
		Y.3	0,547	0,2303	0,000	Valid
		Y.4	0,803	0,2303	0,000	Valid
		Y.5	0,624	0,2303	0,000	Valid

*Sumber: Data Diolah SPSS 22.0*

Berdasarkan [Tabel 1](#) di atas, diketahui jika semua pernyataan yang dipakai pada kuesioner dinyatakan valid, sebab dari seluruh item pernyataan mempunyai korelasi person dengan taraf signifikan rhitung  $>$  rtabel (0,2303). Oleh karenanya tidak ada pernyataan yang dibuang sehingga seluruh pernyataan bisa digunakan pada pengujian model keseluruhan.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada [Tabel 2](#) di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	0,742	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,731	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,748	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,706	Reliabel

*Sumber: Data Diolah SPSS 22.0*

Hasil [Tabel 2](#) di atas, menunjukkan jika seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan hasil dari empat variabel yaitu kemampuan, motivasi, disiplin, dan kinerja adalah reliabel. Artinya kuesioner yang dipakai pada penelitian ini dikatakan handal.

## Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda dengan alat bantu statistik diperoleh nilai koefisien regresi dengan nilai konstanta (a) sebesar 5,376 dan untuk nilai kemampuan kerja (b1) sebesar 0,405, nilai motivasi kerja (b2) sebesar 0,213, dan nilai disiplin kerja (b3) sebesar 0,136. Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,376 + 0,405X1 + 0,213X2 + 0,136X3$$

Yang berarti:

1. Pada persamaan diatas nilai konstanta (a) sebesar 5,376. Hal ini berarti jika variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sudah ada.

2. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,405 dan bernilai positif atau searah, maka menunjukkan apabila penerapan kemampuan kerja yang baik maka kinerja karyawan dalam instansi akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,213 dan bernilai positif atau searah, maka menunjukkan apabila motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri individu atau kelompok karyawan di instansi, maka akan meningkatkan kinerjanya.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,136 dan bernilai positif atau searah, maka menunjukkan apabila tingkat kedisiplinan karyawan meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat.

b. Uji F (Simultan)

Dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 25,937 dengan signifikansi 0,000 pada  $df_1 = 3$  (4-1) dan  $df_2 = 70$  (73-3) diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,736. Hasilnya menunjukkan jika nilai Fhitung (25,937) > Ftabel (2,736). Artinya hal ini membuktikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga model regresi penelitian layak digunakan serta dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dipergunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel (X) saat menerangkan variabel terikat (Y). Berdasarkan perhitungan SPSS diketahui nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi pada model penelitian ini sebesar 0,530 atau 53,0%. Hal ini berarti jika variabel kemampuan, motivasi, serta disiplin mampu menjelaskan variabel kinerja yaitu sebesar 53,0%, kemudian sisanya 47,0% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

d. Uji t

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai thitung  $3,753 > t_{tabel} 1,995$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan artian jika variabel kemampuan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa thitung  $2,020 > t_{tabel} 1,995$  dengan tingkat signifikansi  $0,047 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan artian jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa thitung  $2,043 > t_{tabel} 1,995$  dengan tingkat signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan artian jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

## **Pembahasan**

Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo. Hasil ini sejalan dengan penelitian [Fikri \(2020\)](#) menunjukkan jika kemampuan kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian [Rukhayati \(2018\)](#) menyatakan jika motivasi kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja

karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo. Hal ini didukung [Hasmita \(2020\)](#) yang menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian [Rachman \(2020\)](#) menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka sudah pasti kinerja dalam bekerja akan tercapai secara maksimal dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo. Hasil ini sejalan dengan penelitian [Wulandari \(2020\)](#) menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari [Mustofa \(2022\)](#) yang menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang direfleksikan dengan indikator ketaatan pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang sangat

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo. Hasil ini sejalan dengan penelitian [Misrania \(2022\)](#) yang menyatakan jika disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari [Purbawi \(2022\)](#) menunjukkan jika disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/karyawan telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendirinya akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Bahkan mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hal-hal tersebutlah yang lebih meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplinnya.

---

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan hasil yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kemampuan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja yang ada dalam instansi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kedua yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa jika semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh

karyawan maka dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil ketiga yaitu motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri karyawan, maka kinerja yang baik dari karyawan akan tercipta. Hasil terakhir yaitu disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang memiliki arti semakin tinggi tingkat disiplin karyawan mengenai ketepatan waktu serta ketaatan pada peraturan di sebuah instansi, maka akan meningkatkan kinerjanya.

---

## **Referensi**

- Abdullah, I.D.P. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV) Surabaya. *Jurnal Bima* 1 (1)
- Barokah, N. N., Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tec Indonesia. *Akrab Juara*, 3(1), 251–263.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Matua Jurnal*, 2(4), 279-294.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasmita, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 24-33.
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7, 17–22.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mirza, B., Lukito, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang).

- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 23(1).
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 518–525.
- Muna, Lailul., & Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (2). DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mustofa, G. A., & Martini, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 363–370.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Pratiwi, T.D., Hidayati, L.A., & Muhdiyanti. (2022). Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik PT. Tambi). *Borobudur Management Review*, 2(2), 112-131.
- Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada Pt Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 2(1), 137-144.
- Rachman, A., Adriani, Z., & Kurniawan, D. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Card Semesta (Ncs) Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 1–10.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–104.
- Sekartini, Ni Luh. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmeda. *Jurnal Jagadhita*, DOI: 10.22225/jj.3.2.130.64-75.
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. *Agora - Online Graduate Humanities Journal*, 5(3).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10, 113–122.

Widyandari, A. A. I. L, Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *Jurnal VALUES*, 3 (1), 79-85.

Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251.