
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud

I Kadek Agus Apriliana Putra ⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya ⁽²⁾

I Gede Aryana Mahayasa ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: kdagusapriliana@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the influence of work discipline and ability on employee performance at LPD Desa Adat Mas Ubud. This research was conducted at the Village Credit Institution (LPD) of Ubud Mas Traditional Village. The number of samples taken in this study was all permanent employees working at LPD Desa Adat Mas Ubud, namely 40 employees and the determination of samples using saturated sampling. Data collection is done through observation, interviews, documentation, literature studies and questionnaires. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that work discipline had a significant positive effect on the performance of LPD employees of Mas Ubud Traditional Village. This means that the better the work discipline, the better the performance of LPD Desa Adat Mas Ubud employees. Work ability has a significant positive effect on the performance of LPD employees of Desa Adat Mas Ubud. This means that the better the work ability, the better the performance of LPD Desa Adat Mas Ubud employees. Work discipline and work ability simultaneously affect the performance of LPD employees of Desa Adat Mas Ubud.
Keywords: Work Discipline; Work Ability; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas Ubud. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Mas Ubud yang beralamatkan di Jalan Raya Mas No. 104, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di LPD Desa Adat Mas Ubud yaitu 40 orang karyawan dan penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kemampuan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya dan manajemen dapat mengukur kinerja seorang karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan (Ainur dan Tirtayasa, 2018). Menurut Burso (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan, dan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, penghargaan dan sistem manajemen di perusahaan. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Menurut Alviansyah (2019), semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka disiplin kerja akan semakin menghambat memulai pekerjaan dengan lambat atau menyelesaikan pekerjaan selalu lebih awal akibat kemalasan dan keterlambatan karyawan. Disiplin kerja dimiliki oleh setiap karyawan dan harus ditanamkan dalam diri karyawan agar dapat mendukung tujuan perusahaan, karena didasarkan pada kepatuhan terhadap instruksi kerja dan juga tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Kemampuan bekerja merupakan ukuran pertama peningkatan kinerja, yang menunjukkan hasil pekerjaannya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaannya menentukan kinerjanya. Selain itu, kemampuan ini juga harus diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Selain faktor kemampuan, ada juga faktor kesempatan yang perlu diperhatikan, artinya seseorang memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Harahap, 2019). Hubungan antara kemampuan bekerja dengan kinerja pegawai, yaitu kemampuan merupakan hal yang paling dibutuhkan bagi mereka yang bekerja di lembaga perbankan. Kemampuan sering dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Hal ini tercermin dari kemampuan kerja karyawan, ketepatan waktu pelaksanaan kerja, komitmen kerja, keterampilan sesuai dengan harapan perusahaan dan inisiatif untuk memecahkan masalah yang muncul dalam setiap pekerjaan (Sidik, 2019).

LPD Desa Adat Mas Ubud memiliki 40 pegawai dan setiap pegawai memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Tentunya sebagai penyedia jasa keuangan, pegawai harus selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga LPD Desa Adat Mas Ubud harus memiliki pegawai yang mumpuni di bidangnya masing-masing. Permasalahan kinerja pegawai di LPD Desa Adat Mas Ubud adalah kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari temuan bahwa terdapat karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan untuk setiap karyawan. Dan kinerja pegawai LPD Desa Adat Mas Ubud belum memenuhi standar yang diharapkan, karena selama jam kerja pegawai melakukan kegiatan yang tidak produktif, terlihat

pegawai datang, duduk diam dan pulang, melakukan banyak kegiatan yang tidak sesuai dengan keinginannya. tugas utama. Karyawan tidak datang tepat waktu, pulang sebelum waktunya pulang dan tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk menghindari pencapaian target kerja. Belum tercapainya target mencerminkan indikator yang belum optimal dan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan keberlanjutan perusahaan, dalam hal ini LPD Desa Adat Mas Ubud. Berikut adalah data aktual kinerja LPD Desa Adat Mas Ubud tahun 2018-2022.

Tabel 1. Data Pencapaian Laba Tahun 2018-2022 pada LPD Desa Adat Mas Ubud

Tahun	Target Laba	Pencapaian Laba	Persentase
2018	Rp3.200.000.000	Rp2.634.678.300	82%
2019	Rp3.800.000.000	Rp 3.970.712.590	104%
2020	Rp3.500.000.000	Rp1.922.982.500	55%
2021	Rp3.900.000.000	Rp3.803.515.100	98%
2022	Rp4.500.000.000	Rp2.850.612.600	63%

Sumber: Bagian Sekretaris LPD Desa Adat Mas Ubud (2022)

Dari Tabel 1 terlihat bahwa realisasi penggunaan sasaran tahun 2018-2022 bervariasi setiap tahunnya dan realisasi tertinggi terjadi pada tahun 2019 sedangkan persentase realisasi terendah tercatat pada tahun 2020 dengan perolehan pendapatan sebesar Rp 1.922.982.500. Dengan target Rp 3.500.000.000 terlihat keuntungan LPD Desa Adat Mas Ubud berfluktuasi. Dari Tabel 1 diketahui bahwa dalam 5 tahun terakhir hanya pada tahun 2019 target yang ditetapkan tercapai, sedangkan hasil akhir yang dicapai LPD dibawah target yang ditetapkan. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa efisiensi karyawan mengalami penurunan. Hal ini berdampak langsung pada penurunan hasil perusahaan. Karena kinerja seluruh perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Tentunya perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada LPD Desa Mas Ubud adalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja mencerminkan derajat tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Tugas-tugas tersebut mendorong semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan kedisiplinan agar tidak terjadi penyimpangan dan kelalaian, dan pada akhirnya terbuang percuma dalam bekerja. Salah satu alat ukur untuk mengetahui disiplin kerja karyawan salah satunya terlihat dari presentase tingkat kehadiran karyawan pada LPD Desa Adat Mas Ubud yang masih dikatakan kurang yang dapat menyebabkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan LPD, ada beberapa karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan dengan kepentingan perusahaan, seperti meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas yang menyebabkan pekerjaan yang di berikan tidak dapat selesai tepat waktu dan membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikannya.

Selain itu, adanya karyawan yang masih terlambat datang ke kantor, serta sering terjadi karyawan bekerja setengah hari. Disiplin waktu sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Ketaatan dan ketelitian dalam penyelesaian laporan juga berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang telah dilaksanakan di LPD Desa Adat Mas Ubud, dalam penempatan karyawan ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Selain itu, adanya karyawan dibagian depan dalam melakukan penginputan pembukuan terkadang sering terjadi kesalahan yang mengakibatkan kesalahan data, kurangnya pemahaman penggunaan alat kerja terutama mesin elektronik atau komputer masih belum bisa terealisasi dengan baik.

Disiplin kerja menimbulkan kesadaran akan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan, dimana pendidikan tidak datang dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pelatihan formal dan informal serta motivasi pada setiap karyawan yang dikembangkan secara tepat (Afandi dan Bahri, 2020). Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitas pegawai (Jufrizen dan Hadi, 2021). Disiplin kerja sangat penting karena mempengaruhi kinerja karyawan serta pelatihan, yang mempengaruhi proses memperoleh keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan veteran dalam melakukan pekerjaannya (Harton dan Siagian, 2020).

Hal ini dapat dipertegas dengan hasil penelitian Kristiant (2019) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tinggi pada perusahaan, maka karyawan harus bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Risman dan Arwiah (2022), yang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu. Jika disiplin kerja tinggi di suatu perusahaan, maka diharapkan Karyawan yang melakukan hal tersebut akan bekerja dengan lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya aturan disiplin kerja perusahaan harus berlaku bagi setiap orang, karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. efek pada kinerja karyawan memiliki karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang konsisten, dapat dikatakan bahwa H1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas Ubud.

Menurut Thoah (2011), keterampilan merupakan salah satu unsur kematangan yang mengacu pada pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Menurut Stoner (2006), kemampuan kerja adalah kemampuan untuk menjalankan suatu fungsi, dimana kemampuan tersebut meliputi pengetahuan dan pengendalian karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Kemampuan memunculkan ide apapun meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas (Nempung, 2013).

Hal tersebut dapat dilaporkan oleh Simamora et. berdasarkan hasil penelitian. Ke. (2022) Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya harus lebih diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat diukur terhadap kemampuan organisasi tersebut, banyak akal. untuk menghasilkan orang. Sebuah penelitian diterbitkan oleh Maharani et. Ke. (2022) Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat keterampilan karyawan harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana temuan penelitian Sugiharta (2019), kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya perlu lebih diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang konsisten, maka dapat dikatakan bahwa H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas Ubud.

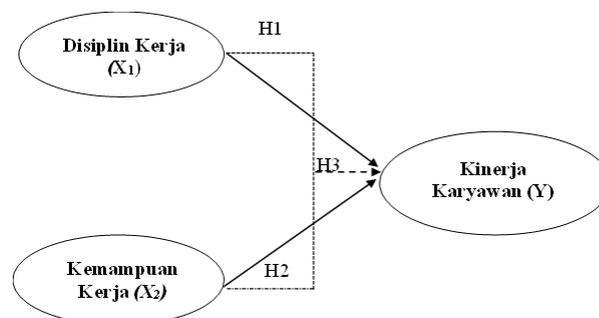
Hal ini dapat dipertegas dengan hasil penelitian Kristiant (2019) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kedisiplinan adalah prosedur yang disubordinasikan terhadap pelanggaran aturan atau prosedur. dikoreksi atau dihukum, dan ketika disiplin perusahaan tinggi, karyawan diharapkan melakukan pekerjaan yang lebih baik, yang meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Risman dan Arwiah (2022), yang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu. Jika disiplin kerja tinggi di suatu perusahaan, maka diharapkan Karyawan yang melakukan hal tersebut akan bekerja dengan lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya aturan disiplin kerja perusahaan harus berlaku bagi setiap orang, karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. efek pada kinerja karyawan memiliki karyawan

Hal tersebut dapat dilaporkan oleh Simamora et. berdasarkan hasil penelitian. Ke. (2022) Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya harus lebih diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat diukur terhadap kemampuan organisasi tersebut, banyak akal. untuk menghasilkan orang. Sebuah penelitian diterbitkan oleh Maharani dkk (2022) Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat keterampilan karyawan harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana temuan penelitian Sugiharta (2019), kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya perlu lebih diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Dari hasil penelitian sebelumnya yang konsisten, dapat dikatakan bahwa H3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas Ubud.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Mas Ubud. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Mas Ubud yang beralamatkan di Jalan Raya Mas No. 104, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah kinerja karyawan, disiplin kerja dan kemampuan kerja pada LPD Desa Adat Mas Ubud. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di LPD Desa Adat Mas Ubud yaitu 40 orang karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan observasi wawancara dengan karyawan, dokumentasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	25	62.5
Perempuan	15	37.5
	40	100
Umur		
≤ 21 Tahun	1	2.5
>21 – 31 Tahun	17	42.5
> 31 – 40 Tahun	17	42.5
> 41 – 50 Tahun	5	12.5
	40	100
Pendidikan		
SMA	26	65.0
Diploma	2	5.0
Sarjana	12	30.0
	40	100
Masa Kerja		
1-2 Tahun	8	20.0
2-3 Tahun	10	25.0
> 4 Tahun	22	55.0
	40	100

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (62,5%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (37,5%). Karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud dengan umur ≤ 21 Tahun sebanyak 1 orang (2,5%). Karyawan dengan umur >21 – 31 Tahun sebanyak 17 orang (42,5%). Karyawan dengan umur > 31 – 40 Tahun sebanyak 17 orang (42,5%) dan karyawan dengan umur > 41 – 50 Tahun sebanyak 5 orang (12,5%). Karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud dengan pendidikan SMA sebanyak 26 orang (65%). Karyawan dengan pendidikan Diploma sebanyak 2 orang (5%) dan karyawan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 12 orang (30%). Karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 8 orang (20%). Karyawan dengan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 10 orang (25%) dan karyawan dengan masa kerja >4 tahun sebanyak 22 orang (55%).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.515	0.004	Valid	0.907	Reliabel
		X1.2	0.799	0.000	Valid		
		X1.3	0.784	0.000	Valid		
		X1.4	0.790	0.000	Valid		
		X1.5	0.526	0.003	Valid		
		X1.6	0.799	0.000	Valid		
		X1.7	0.890	0.000	Valid		

		X1.8	0.790	0.000	Valid		
		X1.9	0.890	0.000	Valid		
		X2.1	0.801	0.000	Valid		
		X2.2	0.818	0.000	Valid		
		X2.3	0.626	0.000	Valid		
		X2.4	0.452	0.000	Valid		
2.	Kemampuan Kerja (X2)	X2.5	0.826	0.000	Valid	0.862	Reliabel
		X2.6	0.787	0.000	Valid		
		X2.7	0.602	0.000	Valid		
		X2.8	0.424	0.019	Valid		
		X2.9	0.786	0.000	Valid		
		Y1.1	0.806	0.000	Valid		
		Y1.2	0.666	0.000	Valid		
		Y1.3	0.651	0.000	Valid		
		Y1.4	0.800	0.000	Valid		
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.5	0.821	0.000	Valid	0.920	Reliabel
		Y1.6	0.704	0.000	Valid		
		Y1.7	0.669	0.000	Valid		
		Y1.8	0.872	0.000	Valid		
		Y1.9	0.869	0.000	Valid		
		Y1.10	0.786	0.000	Valid		

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi Pearson dari semua indikator ekspresi variabel lebih besar dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga semua indikator tersebut memenuhi persyaratan validitas data. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing instrumen lebih besar dari 0,60, sehingga semua variabel dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini dalam kuesioner.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Disiplin Kerja	0,200	0.498	2.007	0.422
Kemampuan Kerja		0.498	2.007	0.112

Sumber: Data diolah, (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$. Artinya data residual dari model regresi berdistribusi normal. Dari hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa faktor tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas. Dari hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = 0,666 + 0,258X_1 + 0,605X_2$. Maka persamaan regresi diatas dapat dijelaskan.

- Nilai konstanta sebesar 0,666 berarti apabila disiplin kerja dan kemampuan kerja konstan atau tetap maka kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud sebesar 0,666.

- b. Beta 1 sebesar 0,258 artinya koefisien beta regresi disiplin kerja memiliki hubungan positif, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud.
- c. Beta 2 sebesar 0,605 artinya koefisien beta regresi kemampuan kerja memiliki hubungan positif, hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.666	0.344		1.935	0.061
	Disiplin Kerja	0.258	0.111	0.272	2.317	0.026
	Kemampuan Kerja	0.605	0.109	0.649	5.528	0.000
	R	0,864				
	R Square	0,746				
	Adjusted R Square	0,732				
	Uji F	54,277				
	Signifikan F	0,000				

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,746 x 100 persen memiliki arti 74,6 persen. Hal ini berarti disiplin kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud sebesar 74,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 25,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0,258 dengan thitung sebesar 2,317 dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima maka artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai LPD Desa Adat Mas Ubud. Menurut Alviansyah (2019), disiplin merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi disiplin kerja mencegah pekerjaan mulai lambat atau selalu berakhir. bekerja lebih awal karena malas dan terlambat, dan semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kristianti (2019), Risma dan Arwiah (2022) dan Nurjaya (2021), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0,605 dengan nilai thitung sebesar 5,528 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima maka artinya kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Artinya semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai LPD Desa Adat Mas Ubud. Menurut Sidik (2019), kemampuan seringkali mengacu pada hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri, yang tercermin dari kemampuan bekerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, komitmen kerja dan keterampilan khusus perusahaan. Harapan dan inisiatif dalam memecahkan masalah yang muncul dalam semua tugas pekerjaan. Hasil penelitian ini dipublikasikan oleh Simamora et. Ke. (2022), Maharani *et al* (2022) dan Sugiharta (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui nilai F sebesar 54,277 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Hal ini dapat diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Kristianti (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur dan ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Hal ini dapat diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Simamora *et. al.* (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya perlu lebih di perhatikannya terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut sehingga penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten.

Simpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. 3) Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas Ubud. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu kepada pengelola LPD Desa Adat Mas Ubud agar sanksi kepada karyawan yang sering tidak tepat waktu dalam bekerja, memberikan pelatihan kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan untuk mengatasi permasalahan, mengikuti

pelatihan dan bimbingan teknis, selain itu diharapkan untuk membuat SOP yang jelas untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Anila, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merlung. *Science of Management and Students Research*, 08(September), 1615–1620.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru). *Jurnal EMBA Vol 1(3)*
- Bukhari dan Pasaribu, S.E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2. No. 1. ISSN 2623-2634 (online). DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>. 89 – 103.
- Bagus Jaka Sugiharta. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahriani, V. (2021). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77–88. <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>
- Harahap, S.S. 2019. Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*. Vol. 06. No. 02. ISSN : 2540-8389. 12-25.
- Hartati, A.S., dan Yuniarsih, T. 2018. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 3. No. 1. Januari 2018. doi: 10.17509/jpm.v3i1.9452. 19-27.
- Jufrizen dan Hadi, F.P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 7 No. 1. E-ISSN 2443-0064. P-ISSN 2622-0377. 32-54.
- Julianto, Pebi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*. Vol. 2 No. 1. 42 – 58.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Maharani, A., Tanjung, H., dan Pasaribu, F. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 5. No. 1. e-ISSN 2623-2634. DOI : <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v5i1.10195> 30-41.
- Mulyawarman, K.A., Sulandri, S., dan Hariani, D. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Departemen Administrasi Publik*. Vol. 3. No.1. 1 – 13.
- Nempung, T. 2013. The Influence of Work Culture, Empowerment, and Work Motivation on Kemampuan Kerja (work ability) and Farming Productivity (A Study of Pepper Farmers at South Konawe, Southeast Sulawesi). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X. Vol.8. No. 3. 23-33.
- Purnama, E. dan irfan A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pilar Kencanan Metalindo Bandung. <Http://Elibrary.Unisba.Ac.Id>, 1–120. http://elibrary.unisba.ac.id/files/09-1616_Fulltext.pdf

-
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sagir Siswanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motiivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Simamora, H. F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 363–372.