

# PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT KEPAON

Ida Ayu Trisna Wijayanthi<sup>1)</sup>, Tettie Setiyarti<sup>2)</sup> Ni Kadek Winda Oktaviani<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIMI Handayani Denpasar

Email: trisnawijayanthi23@gmail.com, tettie.setiyarti84@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to determine the Effect of Employee Ability and Discipline on the Performance of LPD Employees in the Kapaon Traditional Village. This research is a quantitative study using the total sampling method or saturated sample because the number of employees is less than 100 employees so that the samples in this study are all 30 employees at the LPD in Kapaon Traditional Village. The data analysis technique in this study used the Multiple Regression technique with the SPSS method. The results of this study indicate that the Employee Capability variable and the Discipline variable have a significant partial effect on the Employee Performance variable at the Kapaon Traditional Village LPD. This is evidenced by the t-count value between the influence of employee abilities on employee performance at the Kapaon Traditional Village LPD and between the effect of work discipline on performance employees at the Kapaon Traditional Village LPD. Likewise the results of the calculation of the F test can be concluded that employee ability and discipline simultaneously have a significant relationship to employee performance at LPD Kapaon Traditional Village.*

**Keywords:** *Employee Ability, Discipline and Employee*

## PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap organisasi atau perusahaan ingin memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi seperti, semangat berprestasi untuk mencapai target kerja, memiliki keingintahuan yang tinggi, dan teliti dalam bekerja. Kinerja karyawan dianggap sebagai tolak ukur seberapa banyak karyawan mampu memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja para karyawan akan semakin optimal dengan adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki. Menurut pandangan lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Marwansyah 2016), Selanjutnya kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan,

semakin tingginya persaingan antar perusahaan atau organisasi maka mendorong suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kemampuan para karyawan yang di milikinya sehingga semakin berprestasi dan menghasilkan produk kinerja yang berkualitas. Pada umumnya kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. ( Menurut Robbins dan Judge 2008 ) kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan masalah yang terdapat pada beberapa perusahaan dapat dibuktikan dari fenomena yang terjadi di lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan kerja, dari masalah yang dilihat karyawan yang sudah berumur 50 keatas sudah semakin sulit untuk mengingat adanya sistem informasi yang terupdate pada perusahaan tersebut. Karena hal tersebutlah membuat terkadang karyawan yang berumur 50 keatas meminta bantuan kepada karyawan yang masih muda sehingga kemungkinan mengganggu pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Serta kurangnya pelatihan teknis yang diberikan secara bekal kepada karyawan terkhusus kepada karyawan yang berumur 50 tahun keatas.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kedisiplinan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari disiplin karyawan. Kedisiplinan secara umum adalah kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam melaksanakan segala aktivitas, disiplin kerja sangat perlu diterapkan agar karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yan telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Rivai dan Sagala, 2013) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dituntut memiliki sikap disiplin dan pandangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja sendiri merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan selalu bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi dengan atasan mereka. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal – hal diluar pekerjaanya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dilingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan dari siapapun.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Julita By Paruru, S. L. H. V. Joyce Lopian dan Hendra N. Tawas (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado, menyatakan bahwa kemampuan

kerja dan Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja dan disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan karyawan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kepaon.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan Kerja adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan pelatihan dan suatu pengalaman (Kreitner & Kinicki (2003:185), (Menurut Robbins dan Judge 2008) kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan (Gibson, Ivancevich, Donnelly 1996) berpendapat kemampuan karyawan adalah kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **Jenis – Jenis kemampuan kerja**

Terdapat dua macam kemampuan kerja (Robbins dan Judge, 2008:58) , yaitu:

#### 1) Kemampuan intelektual

kemampuan yang dibuthkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat.

#### 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

### **Indikator Kemampuan kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2008) Kemampuan kerja dapat di ukur dengan 4 indikator sebagai berikut: (1) Tingkat pendidikan formal yang di miliki, (2) Pelatihan

teknis yang pernah di ikuti, (3) Kemampuan menguasai pekerjaan, (4) Petunjuk teknis pekerjaan.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut (Mangkunegara, 2017), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Menurut Priyono *et al.* 2015), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan (Menurut Rivai dan Sagala 2013) berpendapat disiplin kerja adalah suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi, sikap ketaatan, dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan didalam suatu perusahaan.

### **Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dibuat untuk memfasilitasi pegawai atau karyawan agar bersikap dan berperilaku baik seperti yang dikemukakan (Siagian, 2010), di antaranya:

#### 1) Disiplin Preventif

Suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### 2) Disiplin Korektif

Suatu proses adanya penilaian kinerja, yang merupakan pengawasan pimpinan. Hal tersebut dilakukan untuk mengingatkan karyawan untuk fokus pada tujuan organisasi dan meminimalisir risiko kegagalan.

#### 3) Disiplin absolut

Suatu aturan yang dibuat untuk memastikan tidak ada pelanggaran dan semua pekerja menaati aturan tanpa alasan.

#### 4) Disiplin humanis

Suatu aturan disiplin yang dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai. Diharapkan pegawai menyadari pentingnya disiplin bagi kehidupannya. Dengan menjadi pegawai yang teratur maka dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan hasil yang baik akan mendapatkan timbal balik yang baik pula.

## **Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Bejo (2013) memaparkan indikator dalam kedisiplinan kerja yaitu: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Memiliki semangat kerja yang tinggi.

## **Pengertian Kinerja karyawan**

Definisi kinerja Menurut (Afandi 2018) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal”. Menurut (Marwansyah 2016) menyebutkan kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja. Sedangkan menurut (Wibowo 2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dapat dinilai oleh manajemen didalam perusahaan tersebut sebagai prestasi kerja dalam periode tertentu.

## **Faktor – faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa factor-factor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal organisasi, merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan seperti budaya organisasi, iklim organisasi dan motivasi kerja.
- 2) Faktor eksternal organisasi, merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti factor ekonomi, kehidupan sosial budaya masyarakat dan lain-lain.
- 3) Faktor internal karyawan, merupakan faktor yang ada dalam diri karyawan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan karyawan yang akan mempengaruhi perilaku etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

## **Indikator Kinerja karyawan**

Menurut (Mondy, 2008) menyatakan bahwa pengukuran kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Kuantitas Pekerjaan, (2) Kualitas Pekerjaan, (3) Ketepatan Waktu, (4) Inisiatif.

## **Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut: Resti Ainun Rizkia, Syarifuddin (2021) Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia dengan variable bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, variable terikat Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

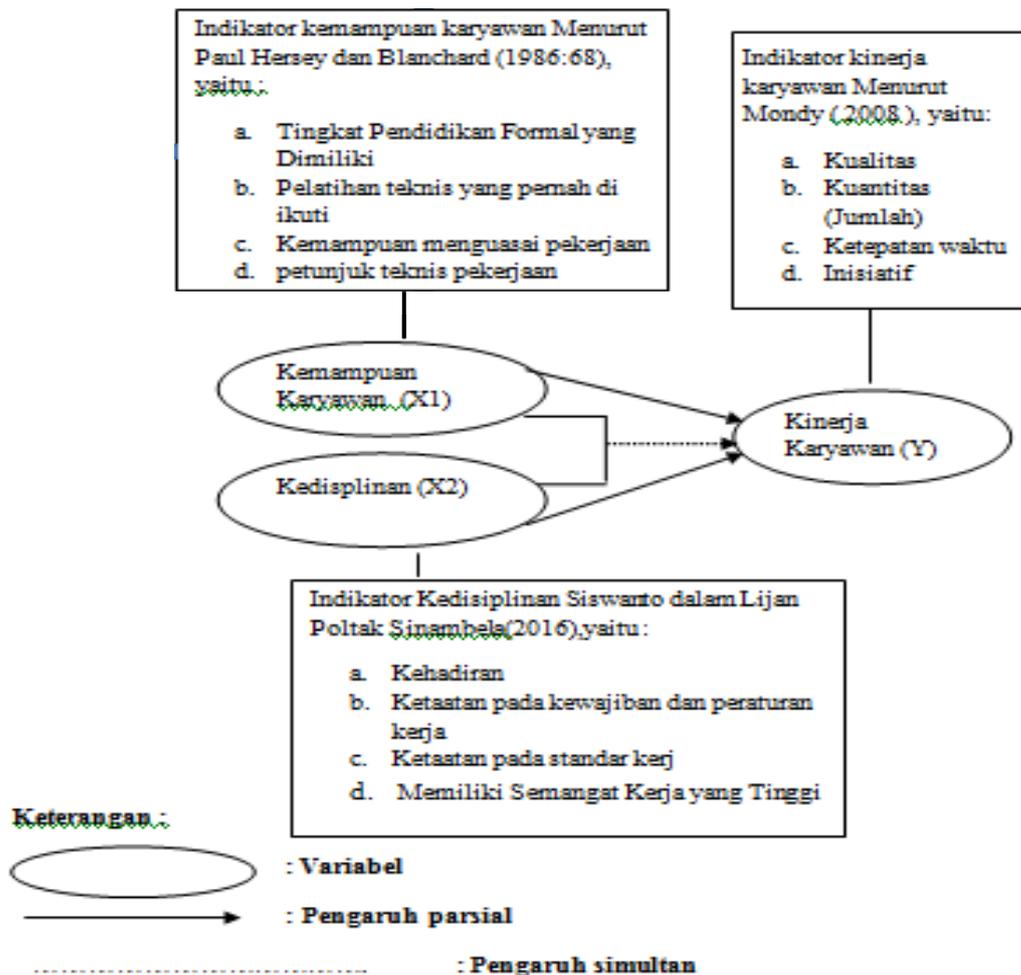
N.K. Nuarningsih, N.M.A. Widiastini (2020) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pekreditan Rakyat Tridarma Putri. Variabel dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, kinerja, motivasi. Teknik analisis data yang yang di gunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Hipotesis**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga Kemampuan Karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kapaon.
- H<sub>2</sub> : Diduga Kedisiplinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kapaon.
- H<sub>3</sub> : Diduga Kemampuan Karyawan dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kapaon.

## METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
 Sumber: Teori dan penelitian terdahulu yang diolah

Dalam penelitian ini obyek dalam penelitian adalah Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Kepaon. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Adat Kepaon yang beralamat di Jalan raya pemogan no. 163 Denpasar. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan melalui perhitungan hasil kuesioner yang disebarakan ke Karyawan LPD Desa Adat Kepaon.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan menggunakan teknis analisis data yaitu menggunakan analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 21 for Windows. untuk uji hipotesis digunakan uji Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1 dan X2 (Kemampuan Karyawan dan Kedisiplinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau

parsial (Ghozali, 2005), dan uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas X1 dan X2 (Kemampuan Karyawan dan Kedisiplinan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable terikat terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) (Sugiyono, 2014 : 257).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Karena dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Adapun hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut: untuk Uji Normalitas didapatkan hasil bahwa didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,082 > 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Berdasarkan Uji multikolinieritas melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) didapatkan hasil masing-masing variabel independent memiliki nilai *collinearity tolerance* tidak lebih dari 1.00 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.00. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi gejala multikolinieritas, dimana model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas. Berdasarkan uji heterokedastisitas didapatkan hasil uji *glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel X1 dan X2 (Kemampuan Karyawan dan Kedisiplinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa masing-masing item indikator memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah dinyatakan valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Produk, Harga, Tempat, Promosi, Orang, Bukti fisik, Proses dan Minat Beli masing-masing item indikator memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,136	1,530		1,396	0,174
Kemampuan kerja	0,141	0,067	0,219	2,095	0,046
Disiplin kerja	0,709	0,098	0,756	7,226	0,000
R				0,869	
R Square				0,754	
Adjusted R Square				0,736	
F Hitung				41,452	
Sig.				0,000	

Sumber: Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel IV.1 dapat diperoleh persamaan:  $Y = 2,136 + 0,141X_1 + 0,447X_2$

Arti persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha = 2,136$ , artinya jika Kemampuan Karyawan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 2,136.
- $\beta_1 = 0,141$ , artinya setiap meningkatnya tingkat Kemampuan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,141.
- $\beta_2 = 0,709$ , artinya setiap meningkatnya nilai Kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,709.

Dilihat dari nilai koefisien pada Tabel 1, variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) karena memiliki nilai koefisien Beta sebesar 0,709 dibandingkan dengan nilai koefisien dari variabel lainnya.

### Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,754. Dengan demikian pengaruh kemampuan karyawan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada LPD Desa Adat Kepaon adalah sebesar 75,4%, sedangkan sebesar 24,6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Analisis t-test

Hasil uji t pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kepaon pada Tabel 1 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di LPD Desa Adat Kepaon menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,095 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,0423 serta nilai signifikan sebesar  $0,046 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kepaon, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ahmad (2020) serta Nuarningsih dan Widiastini (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di LPD Desa Adat Kepaon menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,226 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,0423 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kepaon, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Rizkia dan Syarifuddin (2021) serta Ahmad (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Uji F

Hasil uji F pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 41,452 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,32 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan kemampuan karyawan (X1) dan kedisiplinan (X2) secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di LPD Desa Adat Kepaon, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari oleh Ahmad (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka didapatkan hasil penelitian:

- 1) Berdasarkan hasil t test didapatkan hasil bahwa variabel Kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kepaon.
- 2) Berdasarkan hasil t test didapatkan hasil bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kepaon.

- 3) Berdasarkan hasil F test didapatkan hasil bahwa variabel Kemampuan karyawan dan Variabel Kedisiplinan secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kapaon.

### **Saran**

Berdasarkan Hasil pembahasan diatas maka dapat disarankan sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada LPD Desa Adat Kapaon untuk melakukan Pelatihan kepada Pegawai guna meningkatkan kecakapan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan tugas setiap karyawan di LPD Desa Adat Kapaon.
- 2) Disarankan LPD Desa Adat Kapaon memberikan tindakan tegas dan memberikan sanksi yang proporsional jika ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas, selain itu atasan hendaknya menerapkan sistem *reward* and *punishment* agar pegawai berlomba-lomba menyelesaikan tugasnya secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahmad, Gunawan. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia dengan variable bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, variable terikat Kinerja Karyawan. *Jurnal IKRAITH – EKONOMIKA*. 3 (3).
- Bejo, S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Nunuk Adiarni*. Erlangga. Jakarta.
- Julita By Paruru, S. L. H. V. Joyce Lapihan dan Hendra N. Tawas. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. 5 (1): 225 – 233.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Remaja Rosda. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- N.K. Nuarningsih, N.M.A. Widiastini. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pekreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 6 (2).
- Priyono., Marzuki., & Soesatyo, Yoyok. 2015. Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya). *Journal Of Global Economics, Management And Business Research*. 5 (3): 212-220.
- Rivai, Veithzal., Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syarifuddin serta Resti Ainun Rizkia. 2021. Dampak Kompensasi serta Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai pada Dinas tenaga Kerja Bandung. *Prosiding Manajemen*. 8 (4).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.