

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATU BESI MANDIRI**

SKRIPSI



Nama : MILA ANDINI

Nim : 212018365

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATU BESI MANDIRI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : MILA ANDINI

Nim : 212018365

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mila Andini
Nim : 212018365
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,



Mila Andini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Disiplin
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Besi
Mandiri
Nama : Mila Andini
Nim : 212018365
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2022

Pembimbing I

Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E, MM
NIDN: 0207046301

Pembimbing II

Ervita Safitri, S.E, M.Si
NIDN : 0225126801

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tuntutlah ilmu. Di saat kamu miskin, ia akan menjadi hartamu. Di saat kamu kaya, ia akan menjadi perhiasanmu."

(Luqman Al-Hakim)

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

(QS. An Najm : 39)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang tercinta

Bapak : Taufik Hidayat

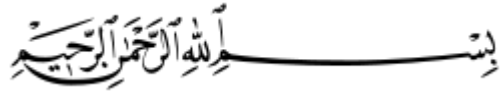
Ibu : Erni Wati

2. Saudara-saudaraku yang tercinta

- Fadly Marwah Alnanerta

- Oxsha Glensky

3. Almamater kebanggaanku serta Sahabat Seperjuanganku yang telah berkontribusi atas terselesaikannya skripsi ini



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta, Taufik Hidayat dan Erni Wati. Saudara-saudaraku, seluruh keluarga besarku, dan sahabat seperjuangan semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan mereka, dan melindungi dimanapun berada, Amin.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Diah Isnaini Astiati, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Kepada Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Penelaah 1 dan Ibu Nadia Afriliana, S.E, M.Si selaku Dosen Penelaah 2
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Gunawan selaku Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Batu Besi Mandiri yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018. Almamater Hijau unggul dan islami kebanggaanku. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, meskipun demikian penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, ... Februari 2022

Mila Andini

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
B. Kerangka Pemikiran	27
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34

C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	4
Tabel I.2 Hasil Pra Riset	5
Tabel III.1 Operasional Variabel	35
Tabel III.2 Jumlah Populasi	36
Tabel III.3 Populasi dan Sampel	37
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert	42
Tabel IV.1 Uji Validitas	53
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan Departemen	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel IV.5 Karakteristik Responden berdasarkan Kinerja Karyawean	56
Tabel IV.6 Karakteristik Responden berdasarkan Kemampuan	57
Tabel IV.7 Karakteristik Responden berdasarkan Motivasi Kerja	59
Tabel IV.8 Karakteristik Responden berdasarkan Disiplin Kerja	61
Tabel IV.9 Karakteristik Responden berdasarkan Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	66
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	67
Tabel IV.13 Hasil Analisis Determinasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 5 : Print Out Spss Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F, Uji T

Lampiran 6 : Print Out Spss Uji Validitas Variabel

Lampiran 7 : Print Out Spss Uji Realibilitas Variabel

Lampiran 8 : Print Out Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 9 : Tabel Distribusi F

Lampiran 10 : Tabel Distribusi T

Lampiran 12 : Tabel Distribusi R

Lampiran 13 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian dari lokasi penelitian

Lampiran 14 : Biodata Penulis

Lampiran 15 : Sertipikat SPSS

Lampiran 16 : Sertifikat AIK

Lampiran 17 : Plagiarisme

ABSTRAK

Mila Andini /212018365/2022/ Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Adakah pengaruh kemampuan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri, (2) Adakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri, (3) Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri, (4) Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri. Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Batu Besi Mandiri, (2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri, (4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif variable yang digunakan adalah kemampuan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini 100 karyawan yang diambil sebanyak 80 sampel. Data primer yang diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh signifikan kemampuan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri, (2) Ada pengaruh signifikan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri. (3) Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri, (4) Ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri dibuktikan dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mila Andini /212018365/2022/ Ability, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Batu Besi Mandiri

The formulations of the problem in this study are (1) Is there any influence of ability, motivation, and discipline on the performance of employees at PT. Batu Besi Mandiri, (2) Is there any influence of ability on employee performance at PT. Independent Iron Stone. (3) Is there any influence of motivation on employee performance at PT. Batu Besi Mandiri, (4) Is there any influence of discipline on employee performance at PT. Independent Iron Stone. The objectives of this study are (1) to determine the effect of ability, motivation, and discipline on employee performance at PT Batu Besi Mandiri, (2) to determine the effect of ability on employee performance at PT. Batu Besi Mandiri, (3) To determine the effect of motivation on employee performance at PT. Batu Besi Mandiri, (4) To determine the effect of discipline on employee performance at PT. Independent Iron Stone.

This research includes associative research. The variables used are ability, motivation, and discipline on employee performance. The population in this study 100 employees taken as many as 80 samples. Primary data is needed as the basis for analysis, while the data collection technique is a questionnaire. The analytical technique used is Multiple Linear Regression.

The results of this study are (1) There is a significant effect of ability, motivation, and discipline on employee performance at PT. Batu Besi Mandiri, (2) There is a significant effect of ability on employee performance at PT. Independent Iron Stone. (3) There is a significant effect of motivation on employee performance at PT. Batu Besi Mandiri, (4) There is a significant influence of discipline on employee performance at PT. Batu Besi Mandiri is proven by the value of t count which is smaller than t table.

Keywords: Ability, Motivation and Discipline on Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian, karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna mengetahui batas dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan produk-produk perusahaan di era globalisasi ini. Perusahaan selalu menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan suasana yang nyaman agar para pekerja memiliki semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kompensasi, Kasmir (2016:189). Dengan demikian, Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik maka akan memunculkan

kemungkinan karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011: 67). Kemampuan dapat berupa minat dan bakat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selain kemampuan kerja, kinerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri.

seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, Kasmir (2016:190). Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Selanjutnya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Sutrisno dkk, 2016:2).

Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan menjadi sangat produktif. Upaya menjaga disiplin perusahaan dapat dilakukan melalui aturan yang jelas dan alur kerja yang sederhana sehingga karyawan dapat dengan mudah mengetahui dan memahaminya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tertib dalam segala hal, seperti berangkat kerja dan pulang kerja tepat waktu, mematuhi peraturan yang berlaku, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Inilah modal utama lahirnya etos kerja manusia. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

PT. Batu Besi Mandiri merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi dan angkutan kayu kertas. Perusahaan ini terletak di Jalan Lintas Sumatera, Dusun VI Desa Dalam, kecamatan Belimbing, kabupaten Muara Enim provinsi Sumatera Selatan. PT. Batu Besi Mandiri berdiri pada

tahun 2019 dan sampai saat ini masih beroperasi. Perusahaan ini juga mempunyai visi misi memberdayakan dan meningkatkan perekonomian perusahaan dan pengembangan sumber daya manusiabeserta ekonomi masyarakat. Dibawah ini menyajikan taabel pencapaian (target) hasil angkutan kayu kertas di PT. Batu Besi Mandiri.

Tabel I.I
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap
Jasa Angkutan Kayu Kertas
PT. Batu Besi Mandiri 2019

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase (pencapaian)	Presentase (belum tercapai)
Januari	8.237,48	7.001,86	85%	15%
Februari	8.240,22	7.251,40	88%	12%
Maret	8.241,61	7.170,21	87%	13%
April	8.248,26	7.340,96	89%	11%
Mei	8.245,16	7.420,65	90%	10%
Juni	8.248,75	7.588,85	92%	8%
Juli	8.248,86	7.423,974	90%	10%
Agustus	8.245,48	7.668,30	93%	7%
September	8.248,12	7.423,31	90%	10%
Oktober	8.248,28	7.011,04	85%	15%
November	8.248,32	7.093,56	86%	14%
Desember	8.248,35	7.258,54	88%	12%

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil jasa angkutan kayu kertas pada tahun 2019 di PT. Batu Besi Mandiri mengalami fluktuasi kinerja. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap jasa angkutan kayu kertas, yang masih belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut menggambarkan kinerja karyawan di PT. Batu Besi Mandiri belum optimal. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan belum mendekati sempurna dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik. Selain itu kinerja karyawan belum sepenuhnya

tepat waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, seperti sering terjadi keterlambatan pada saat memuat atau membongkar kayu kertas, hal tersebut menunjukkan kurangnya efisiensi pada karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan, motivasi dan disiplin.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra riset tentang kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dari hasil pra riset terdapat sebanyak 30 responden keluhan karyawan terhadap perusahaan.

Tabel I.II

No	Keluhan Karyawan	Jumlah
1	Kurangnya pendidikan dan pelatihan pada Karyawan	5
2	Karyawan kurang mampu memahami pekerjaan karena jam terbang dari masa kerja	3
3	Beban kerja dan tanggung jawab terlalu berat untuk karyawan	3
4	Jika ada kerusakan pada kendaraan angkutan kayu, harus menunggu suku cadang atau <i>spare Part</i>	3
5	Kurangnya penghargaan dari atasan atau Pimpinan	2
6	Kurangnya kemampuan karyawan memenuhi atau mengikuti instruksi kerja .	4
7	Tidak ada balas jasa terhadap karyawan yang lembur	4
8	Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan kurang efektif.	3
9	kurangnya ketegasan dari atasan apabila karyawan tidak menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	3
Jumlah		30

Sumber : Hasil pra riset, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan dijadikan sebagai variabel karena terdapat beberapa indikator yang mengarah pada masalah kemampuan karyawan. Misalnya : adanya karyawan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang ditangani belum maksimal karena kurangnya pendidikan dan pelatihan pada karyawan. Tingkat pendidikan karyawan belum sesuai dengan beban pekerjaan. Selain itu karyawan kurang mampu memahami pekerjaan karena jam terbang dari masa kerja, seperti banyaknya karyawan yang kurang berpengalaman sehingga belum memahami pekerjaan yang diberikan. Masalah lain adalah adanya karyawan yang merasa terlalu berat bekerja menunjukkan adanya kemampuan yang kurang tepat dengan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Motivasi dijadikan sebagai variabel karena terdapat beberapa indikator yang mengarah pada masalah motivasi karyawan. Misalnya: kurangnya motivasi karyawan pada kondisi kerja apabila terjadi kerusakan kendaraan angkutan kayu, maka karyawan harus menunggu suku cadang karena harus memesan terlebih dahulu. Selain itu kurangnya kemampuan karyawan memenuhi instruksi kerja seperti karyawan yang tidak memahami langkah-langkah yang di berikan sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai instruksi kerja. Masalah lainnya yaitu banyak karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaan, karena kurangnya penghargaan atas kinerja dan pencapaian yang telah dicapai oleh beberapa karyawan berprestasi, seperti penghargaan dan

pujian atau imbalan berupa lainnya seperti tunjangan di luar gaji pokok karyawan. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan.

3. Disiplin dijadikan sebagai variabel karena terdapat beberapa indikator yang mengarah pada variabel tersebut. Misalnya : tidak ada balas jasa terhadap karyawan yang lembur bekerja. Selain itu sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan-karyawan di PT. Batu Besi Mandiri yang melanggar aturan masih kurang efektif dan tidak menimbulkan efek jera terhadap karyawan yang melanggar peraturan, karyawan hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi yang diberikan semakin berat karyawan tidak akan melanggar aturan yang berlaku di perusahaan. Masalah lain adalah kurangnya ketegasan dari atasan apabila karyawan tidak menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kemampuan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri?

2. Adakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri?
4. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri.
3. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri.
4. Untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Batu Besi Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan dan pemahaman yang bermanfaat secara lebih riil yang tidak dapat diperoleh di dalam kelas mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan, motivasi dan disiplin.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan, motivasi dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.Abid Djazu
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Listiana Kusuma Wardani. (2016). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal*. Artikel Cendekiawan-Journal Economy-Vol.04.No.14-2016.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak.(2011). *Manajemen dan Evaluasi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Silvia Ayu. (2019).*Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar*. E-Journal-Vol.08.No.21-2019.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.

Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta:
Penerbit Rajagrafindo Persada.