

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CAHYA VIDI ABADI KABUPATEN BANYUASIN**



SKRIPSI

NAMA : Arifah Muthiah

NIM : 212021077

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CAHYA VIDI ABADI KABUPATEN BANYUASIN**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : Arifah Muthiah

NIM : 212021077

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arifah Muthiah
NIM : 212021077
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karen karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang , Maret 2026


Arifah Muthiah

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahya Vidi Abadi Di Kabupaten
Banyuasin
Nama : Arifah Muthiah
NIM : 212021077
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Pembimbing II,



Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0220048603

**Mengetahui
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, tetapi keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha” ~BJ Habibi

Apapun hasilnya nanti, setidaknya sudah berusaha!!

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang berjasa dalam hidup saya.

- ❖ Kedua Orang tua saya papanda Suroso dan Mamanda Fatmawati
- ❖ Kedua adik saya Akhdan dan Abid
- ❖ Keluarga besarku
- ❖ Calon Suami Saya Mirza Fernando
- ❖ Sahabat Saya Fairahdina
- ❖ Dosen pembimbing saya: Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO
- ❖ Almamater yang saya banggakan.

PRAKATA



Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin”**. Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materil maupun spiritual. Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. H. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Cinta pertamaku dan Pintu surgaku, papanda Suroso dan mamanda Fatmawati Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai serjana.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Mirza Fernando calon suami saya. Terima kasih telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik waktu maupun tenaga kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, dan mendengarkan keluh kesah, serta memberikan semangat pantang menyerah untuk menyelesaikan studi ini.

9. Kemudian terima kasih kepada sahabat sekaligus penulis anggap sebagai saudara saya, Fairahdina Audi Amelia, S.Pd yang selalu memberikan semangat, dukungan tiada henti dan bantuan dalam segala hal selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Angkatan 2021 dan 2022 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.
11. Trakhir saya berterimah kasih kepada sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan impian besar. Terima kasih kepada peneliti skripsi ini yaitu diriku sendiri, Arifah Muthiah. Anak perempuan satu-satunya dan harapan orang tuanya. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan dengan sesuai harapan. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah sering kali tak terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga ke depannya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik

yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, April 2026

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAM JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	34
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi penelitian	36
C. Oprasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian	37
E. Data yang Diperlukan	39

F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	79
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Buah Kelapa Sawit PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin 2020-2024	5
Tabel I.2 Hasil Pra Riset yang mempengaruhi kinerja karyawan	6
Tabel III.1 Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
Tabel IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	53
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	54
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel IV.10 Kemampuan Kerja (X ₁).....	61
Tabel IV.11 Motivasi (X ₂).....	65
Tabel IV. 12 Stres Kerja (X ₃)	68
Tabel IV.13 Hasil Regresi Liner Berganda.....	71
Tabel IV.14 Hasil Uji F.....	74
Tabel IV.15 Hasil Uji t.....	75
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	32
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kemampuan Kerja (X_1)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X_2)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X_3)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 2025 for Windows*
- Lampiran 8. Distribusi jawaban responden SPSS
- Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10. Tabel r
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,1
- Lampiran 12. Titik Persentase Distribusi t (df = 46)
- Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset
- Lampiran 14. Sertifikat AIK
- Lampiran 15. Sertifikat Laboratorium Komputer
- Lampiran 16. Sertifikat SPSS
- Lampiran 17. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 18. BPP
- Lampiran 19. Turnitin
- Lampiran 20. Biodata Penulis

ABSTRAK

Muthiah, Arifah/212021077/2026/Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin. Fenomena penelitian menunjukkan bahwa realisasi produksi perusahaan selama periode 2020–2024 mengalami fluktuasi dan sebagian besar belum mencapai target yang ditetapkan, sehingga diduga terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 99 karyawan dengan sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Muthiah, Arifah/212021077/2026/the influence of Work Ability, Motivation and Work Discipline on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency/Human Resource Management

This study aims to determine and analyze the effect of work ability, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi Banyuasin Regency. The research phenomenon indicates that the company's production realization during the period 2020–2024 fluctuated and mostly did not achieve the predetermined targets, suggesting potential issues related to employee performance. This research employed an associative research design with a quantitative approach. The population consisted of 99 employees, and the sample included 50 respondents determined using the Slovin formula with a 10% error rate. The sampling technique used probability sampling with a simple random sampling method. Data were collected through questionnaires and documentation. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results showed that simultaneously, work ability, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Partially, work ability has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that work ability, motivation, and work discipline variables significantly explain the variation in employee performance, while the remaining variance is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Ability, Motivation, Work Discipline, Employee Perfo

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Manusia merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi. Bahkan, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa manusia atau orang untuk pendukung dan penentu dalam proses organisasi.

Organisasi yang berkembang pesat didorong oleh kinerja sumber daya manusia (SDM), yang dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk melaksanakan serta menyempurnakan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang sesuai dengan ekspektasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target organisasi dalam jangka waktu tertentu. Secara lebih spesifik, kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu yang ditentukan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam Kholilah (2018:139). Menurut Kasmir (2019:184), kinerja merupakan manifestasi nyata dari sikap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam suatu instansi, perusahaan,

atau organisasi. Setiap individu menghasilkan output kerja yang selaras dengan kebutuhan bisnis atau organisasi tempat mereka berkontribusi. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum serta tidak berlawanan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Menurut Afandi (2018:86-87) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan, motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Kemampuan kerja merefleksikan kompetensi individual karyawan dalam menuntaskan tugas yang diberi. Kemampuan kerja seorang karyawan sangat krusial untuk peningkatan mutu perusahaan. Apabila karyawan senantiasa menunjukkan kemampuan kerja yang superior, kinerjanya akan optimal dan target yang ditetapkan dapat terealisasi. Kemampuan kerja setiap karyawan menjadi indikator potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan. Karyawan dengan pembawaan diri berkualitas dalam bekerja secara inheren akan menghasilkan kinerja yang bermutu pula. Kemampuan kerja merujuk pada kapasitas seorang individu untuk menunaikan tugas dan kewajiban berdasarkan keahlian, kompetensi, dan pengetahuan yang mereka kuasai. Pegawai dengan tingkat kapabilitas superior cenderung lebih cakap dalam menyelesaikan pekerjaan

mereka secara efektif dan memenuhi kriteria institusional (Dewi,2023:16). Menurut Mangkunegara (2016:67) Kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat faktor internal yang menggerakkan individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu motivasi juga kerap dipahami sebagai determinan perilaku seseorang. Motivasi kerja berfokus pada strategi untuk mengarahkan energi dan kapabilitas bawahan guna mendorong kolaborasi produktif demi pencapaian dan realisasi tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mengarahkan dan mendorong karyawan dalam suatu organisasi untuk berupaya secara kooperatif dalam merealisasikan aspirasi kolektif demi kesuksesan organisasi.

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi kerja yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan proses penentuan pengaruh terhadap daya dan kapasitas bawahan agar mereka bersedia berkolaborasi secara produktif guna menggapai dan merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan bentuk arahan serta dorongan yang

diberikan kepada karyawan dalam sebuah organisasi agar mereka memiliki keinginan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diharapkan guna mewujudkan keberhasilan organisasi (Sutrisno, 2019:109). Motivasi juga berperan dalam membantu individu memenuhi kebutuhannya sehingga mampu meningkatkan kemampuan diri untuk menghasilkan kinerja yang selaras dengan harapan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:88) disiplin kerja penting bagi bisnis dan dapat dipandang sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Adanya kehadiran disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjamin adanya manajemen waktu dan penyelesaian tugas dari pekerjaan tepat, sehingga menghasilkan hasil yang terbaik. Disiplin dalam perusahaan akan menjamin adanya manajemen waktu dan penyelesaian tugas yang tepat, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Jadi, karyawan akan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang menyenangkan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih percaya diri serta meningkatkan keuletan dan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang beralokasi di Desa Penuguan, Kecamatan Selat Penuguan, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Di bawah ini merupakan data produksi dalam beberapa tahun terakhir yang ditandai dengan hasil panen buah kelapa sawit PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Buah Kelapa Sawit
PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin 2020-2024

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Realisasi tercapai	Realisasi tidak tercapai
2020	15.000.000	9.500.000	63%	37%
2021	20.000.000	25.000.000	100%	-
2022	25.000.000	13.300.000	53%	47%
2023	31.500.000	21.000.000	67%	33%
2024	20.000.000	12.500.000	63%	37%

Sumber: PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin, 2025.

Berdasarkan Analisis kinerja pada Tabel I.1 realisasi produksi buah kelapa sawit PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin selama periode 2020–2024 menunjukkan adanya turun naik yang cukup tajam. Pada tahun 2020, pencapaian realisasi produksi hanya sebesar 63%, sehingga belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengalami perubahan signifikan pada tahun 2021 dengan pencapaian sebesar 100%, sehingga target produksi berhasil dilampaui. Namun demikian, pada tahun 2022 terjadi penurunan tajam dengan tingkat realisasi 53%, yang menunjukkan tidak tercapainya target produksi secara cukup besar. Pada tahun 2023 kinerja kembali meningkat menjadi 67%, meskipun belum mencapai target. Hal serupa juga terjadi pada tahun 2024 dengan pencapaian 63%, yang masih berada di bawah target produksi perusahaan. Secara keseluruhan, kinerja realisasi produksi selama lima tahun terakhir memperlihatkan pola yang tidak stabil, di mana hanya tahun 2021 yang mampu melampaui target produksi. Sementara empat tahun lainnya menunjukkan pencapaian yang berada di bawah target. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perusahaan melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

karyawan, sehingga pencapaian target produksi di tahun berikutnya dapat berlangsung secara lebih optimal dan konsisten.

Tabel I.2
Pra Riset Pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kemampuan, kepribadian dan minat kerja			
1	Karyawan menguasai bidang pekerjaan yang di kerjakan saat ini	7	23
2	Jumlah dari hasil pekerjaan karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah di tetapkan	8	22
Kejelasan dan penerimaan			
1	Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang harus saya lakukan	24	6
2	Saya bersedia mengikuti perubahan system kerja yang diberlakukan	26	4
Motivasi pekerja			
1	Karyawan selalu mendapatkan apresiasi dari atasan untuk hasil kerja yang dihasilkan	13	17
2	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena membuat prestasi	5	25
Kopetensi			
1	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	15	15
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab, dengan hasil yang memuaskan	11	19
Fasilitas kerja			
1	Adanya fasilitas kendaraan di tempat kerja	5	25
2	Adanya fasilitas internet di tempat kerja	10	20
Budaya kerja			
1	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu di selesaikan secara bersama-sama	24	6
2	Saya berusaha menerapkan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	9	21
Kepemimpinan			
1	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya	13	17
2	Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin	11	19
Disiplin kerja			
1	Saya selalu datang tepat pada jam masuk kantor	9	21
2	Saya bersedia di kenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran	18	12

Sumber : Hasil Pra Riset PT. Cahya Vidi Abadi, November 2025

Berdasarkan Tabel I.2 dari data hasil pra riset pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa lebih banyak karyawan yang tidak setuju terhadap sebagian besar pernyataan dalam variabel kemampuan, motivasi dan disiplin. Artinya, masih ada kekurangan dalam kinerja karyawan karena masih banyak karyawan yang belum merasa sesuai dengan bidang pekerjaan yang dia dapatkan. Seperti pada pernyataan karyawan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini ada 23 karyawan menjawab tidak setuju. Pada pernyataan jumlah dari hasil pekerjaan karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah di tetapkan ada 22 karyawan menjawab tidak setuju. Pada pernyataan karyawan selalu mendapatkan apresiasi dari atasan untuk hasil kerja yang dihasilkan ada 17 karyawan menjawab tidak setuju. Pada pernyataan karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena membuat prestasi ada 25 karyawan menjawab tidak setuju. Pada pernyataan saya selalu datang tepat pada jam masuk kantor ada 21 karyawa menjawab tidak setuju. Pada pernyataan saya bersedia di kenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran ada 12 karyawan menjawab tidak setuju.

Hasil tersebut didukung oleh Penelitian Wulandari, R., & Setiawan, M. (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Sawit Nusantara. Penelitian Putra, A. S., & Sari, N. K. (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Sawit Makmur.

Penulis menyajikan teori dan pendapat tersebut, untuk mendukung bahwa kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karna ketiganya kunci untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan di perusahaan. Kemampuan yang rendah menyebabkan hasil kerja tidak maksimal, target sulit dicapai, dan produktivitas menurun. Artinya, kemampuan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang rendah membuat karyawan kurang bersemangat, tidak terdorong mencapai prestasi, dan kurang proaktif. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja. Disiplin yang rendah menghambat penyelesaian tugas tepat waktu, mengganggu alur kerja, dan memengaruhi produktivitas tim. Disiplin merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh kemampuan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi Di Kabupaten Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori manajemen SDM khususnya kemampuan kerja motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai strategi SDM yang akan di ambil dan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu refrensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, K. A., & Santoso, B. (2018). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Prima Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 145-160.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, B., & Susanto, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(2), 167-182.
- Hasan, Iqbal M. (2018). *Pokok-pokok Materi Statistika 2*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang :Noerfikri
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, D. A., & Suryadi, K. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Bakrie Sumatera Plantations. *Jurnal Manajemen Industri*, 14(3), 189-204.
- Puspitasari, D., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (PRIN)*, 1(1), April.
- Putra, A. S., & Sari, N. K. (2019). Analisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Makmur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 78-92.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education Limited.

- Syardianto, Djumadi, & Bambang, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan
- Sari, N. P., & Widjaja, T. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(1), 89-104.
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Wibowo, H. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Bisnis*, 9(1), 33-40.
- Widiyasari, E., & Padmanty, S. (2023). Pengaruh kemampuan karyawan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(2).
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. *VALUES*, 3(1).
- Wulandari, R., & Setiawan, M. (2020). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agro Sawit Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Industri*, 15(1), 112-127.
- Wursanto. 2013. *Manajemen Kinerja :Rajawali Pers*.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>