

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. BINTANG KARYA LAUT REMBANG

Wahyu Mahendra *¹

Syaiko Rosyidi ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang, Indonesia

*e-mail: wmahendra302@gmail.com¹, syaiko.r22@gmail.com²

Abstrak

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan bisnisnya tak lepas dari peran karyawan. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat melalui hasil kinerjanya. Investigasi ini dilaksanakan guna untuk memberi informasi dari dampak yang diberikan oleh variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam investigasi meliputi variabel independen yang terdiri dari kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara kinerja berperan sebagai variabel independen. Objek penelitian ini melibatkan seluruh karyawan produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang dengan total karyawan 114 orang. Penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data bersumber dari data langsung dari responden dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data yang diperoleh dianalisis dengan melibatkan uji instrumen dan analisis linier berganda. Dari hasil penolahan ditemukan hasil dimana variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial memberi dampak pada kinerja karyawan. Nilai adjusted R square memberi nilai 72% interpretasi dari variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Investigasi ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak terkait untuk meningkatkan produktivitas karyawan terkait kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Kata kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

The success of a company in maintaining its business cannot be separated from the role of employees. Quality employees can be seen through their performance results. This investigation was carried out in order to provide information on the impact of the variables of work ability, work motivation and work discipline on employee performance. There are two types of variables used in the investigation including independent variables consisting of work ability, work motivation and work discipline, while performance acts as an independent variable. The object of this study involved all production employees of PT. Bintang Karya Laut Rembang with a total of 114 employees. The sampling used was a saturated sample. Data sourced from direct data from respondents with a questionnaire as a data collection tool. The data obtained were analyzed by involving instrument tests and multiple linear analysis. From the results of the processing, it was found that the variables of work ability, work motivation and work discipline partially had an impact on employee performance. The adjusted R square value gave a value of 72% of the interpretation of the independent variable in explaining the dependent variable. This investigation is expected to be used as input for related parties to increase employee productivity related to work ability, motivation and work discipline.

Keywords: work ability, work motivation, work discipline and employee performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan akan selalu dituntut untuk siap dan bertahan ditengah persaingan dan perkembangan teknologi. Perusahaan harus dapat untuk tetap bersaing menjalankan usahanya dengan sebaik mungkin dan membuat rencana baru untuk meningkatkan pengembangan dan performa karyawan serta mengoptimalkan setiap aspek operasi perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Ini karena persaingan di antara pelaku ekonomi akan semakin ketat. Faktor penunjang yang harus diperhatikan dan sangat krusial adalah sumber daya manusia, ini dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan (Farisi et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama bagi perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Sebuah perusahaan dikatakan dapat mengelola karyawannya dengan baik karena kinerja mereka. Kinerja tinggi karyawan

menunjukkan bahwa perusahaan mengawasi karyawannya dengan baik. Berbanding terbalik apabila perusahaan mampu mengatur karyawannya dengan baik, yang berarti perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik (Suryawan & Salsabilla, 2022). Sangat sulit bagi perusahaan untuk menilai kinerja karyawan mereka untuk mengetahui seberapa efektif dan produktif mereka saat ini. Output yang dihasilkan oleh setiap pekerja yang didasarkan pada pada kewajiban dan tanggungjawab sebagai elemen pengukuran kinerja. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya disebut kinerja karyawan. Untuk menjaga produktivitas perusahaan, kinerja karyawan sangat penting. Setiap bisnis harus mempertimbangkan semua faktor yang memengaruhi pertumbuhan bisnis (Sinambela & Lestari, 2021).

Kinerja adalah hasil usaha dan tindakan individu dikeadaan tertentu yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan mereka. Atau dapat dikatakan sebagai hasil yang diperoleh suatu perusahaan selama periode waktu, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun non-profit. Prestasi kerja atau hasil kerja karyawan disebut kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja sangat penting demi keberhasilan visi dan misi perusahaan (Meisya Rizki Damaranti & Ming Ming Lukiarti, 2024). Hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu disebut kinerja. Kemampuan kerja karyawan adalah komponen pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan menunjukkan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas. Kemampuan kerja seorang pekerja terdiri dari kombinasi keterampilan fisik, mental, dan fungsional yang kompleks. Menurut Sinambela & Lestari (2021) peningkatan kemampuan kerja karyawan meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan kerja, menurut Fikri & Begawati (2020) adalah sifat dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu di mana seseorang melakukan pekerjaan dengan maksimal dan bersungguh-sungguh agar pekerjaan tersebut berguna dan berhasil. Studi Fikri & Begawati (2020) menemukan kemampuan kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, studi Tanjung & Manalu (2019) menemukan kemampuan kerja tidak berdampak signifikan secara negatif pada kinerja.

Menurut Dewi (2021) motivasi adalah sumber inspirasi yang memotivasi seseorang untuk bekerja, bekerja dengan baik, dan mencurahkan semua upayanya. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri individu, yang dapat ditingkatkan oleh berbagai faktor eksternal atau ditanamkan sendiri. Ini dapat berdampak pada hasil kinerja individu secara baik atau buruk, bergantung pada keadaan dan kondisi mereka (Catio & Sunarsi, 2020). Studi Fikri & Begawati (2020) menemukan bahwa motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, Dewi & Pardede (2021) menemukan bahwa hanya sedikit dampak motivasi pada kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah ketika karyawan mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan bentuk komunikasi antara atasan dan bawahan dengan tujuan dapat merubah perilaku dan mengikuti peraturan yang tersedia (Barsah & Ridwan, 2020). Temuan dari Farisi et al. (2022) disiplin kerja mampu memberi dampak yang besar pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, penelitian oleh Muna & Isnawati (2022) disiplin kerja berdampak negatif tidak signifikan pada kinerja.

PT. Karya Bintang Laut Rembang adalah perusahaan perikanan berbasis ekspor yang menjual surimi beku (ikan daging rebus). Jumlah produksi yang diekspor dapat menunjukkan keberhasilan bisnis. Jumlah ekspor PT. Karya Bintang Laut Rembang selama tahun 2021-2023 ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Jumlah Produksi yang di Eksport PT. Karya Bintang Laut Rembang Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Ekspor (Kg)	Keterangan
2021	118.000	-
2022	131.000	Naik
2023	815.000	Naik

Sumber: PT. Bintang Karya Laut Rembang, 2024.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa jumlah produksi yang di ekspor mengalami kenaikan yang signifikan selama tahun 2021 hingga tahun 2023, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bintang Karya Laut Rembang memiliki kinerja yang baik.

Penilaian kinerja pegawai juga dapat di lihat melalui jumlah borongan yang diperoleh selama tahun 2022 hingga bulan Maret 2024 yang dapat dilihat pada Tabel I.2 sebagai berikut:

Tabel 2 Jumlah Borongan/Minggu yang diperoleh Karyawan PT. Bintang Karya Laut Selama Tahun 2022 hingga Maret 2024

Tahun	Tarif	Rata-rata	
		Borongan/Minggu (Kg)	Total/Minggu (Rp.)
2022	Rp. 25/kg	17.784	444.600
2023	Rp. 25/kg	20.502	512.550
2024	Rp. 25/kg	38.882	972.050

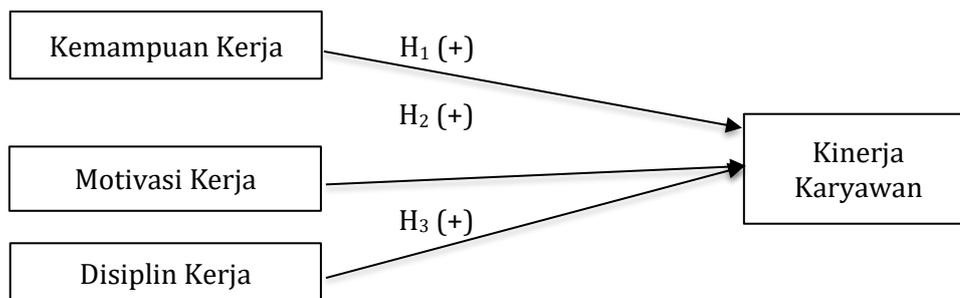
Sumber: PT. Bintang Karya Laut, 2024.

Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari tahun 2022 hingga bulan Maret 2024 jumlah tarif yang ditetapkan perusahaan atas perolehan produksi karyawan tidak berubah, meskipun demikian karyawan mampu meningkatkan rata-rata/minggu jumlah produksi borongan yang diperoleh. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, hal tersebutlah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja.

Investigasi ini berfokus pada "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang" karena penelitian sebelumnya didasarkan pada temuan gap penelitian sebelumnya dan dianggap penting untuk melakukan penelitian ulang untuk mengkonfirmasi teori.

Dari uraian yang dijelaskan maka permasalahan yang ada pada investigasi ini adalah bagaimana dampak yang diberikan oleh setiap variabel yang dibahas pada kinerja karyawan produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang. Demi menjawab permasalahan ini, maka tujuan dilakukan investigasi ini adalah untuk memberi informasi dan menjelaskan dampak yang diberikan oleh setiap variabel independen yang digunakan terhadap kinerja karya.

Dari hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka model penelitian ini adalah.



Gambar 1 Model Penelitian

Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas tertentu berkorelasi erat dengan kemampuan kerja mereka. Ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika karyawan ingin memiliki kinerja yang baik, mereka harus meningkatkan kualitas yang ada pada diri mereka melalui kemampuan mereka (Dewi & Pardede, 2021). Nilai kemampuan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara

optimal. Hal ini menjelaskan bahwa setiap elemen yang memiliki kemampuan untuk menciptakan kemampuan kerja sangat berguna untuk mencapai tujuan yang direncanakan, karena dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan, mereka dapat menjadi lebih percaya diri dan lebih mudah menyelesaikan tugas (Dwi Budiyatno et al., 2022).

H1: Terdapat pengaruh kemampuan kerja dengan kinerja

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Output yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Semakin banyak perlakuan perusahaan yang dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan, semakin besar upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Farisi et al., 2022). Semakin optimal atau meningkatnya motivasi akan berdampak positif pada peningkatan pemahaman anggota organisasi tentang prinsip kinerja karyawan. Motivasi dapat berdampak pada kinerja karyawan dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Dwi Budiyatno et al., 2022).

H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin, menurut Wijaya & Laily (2021) adalah stimulus yang dimiliki individu dalam penyesuaian diri secara ikhlas dengan peraturan dan nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan perilaku mereka. Biasanya, karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan berhasil dengan hasil pekerjaannya, seperti produk yang dihasilkan bagus, rapi dan sesuai standart yang ditentukan atau memiliki kuantitas pekerjaan yang melebihi target, berbeda dengan mereka yang tidak memiliki rasa disiplin kerja atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku akan cenderung gagal dengan pekerjaannya atau hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan. Atau dapat dikatakan, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan dapat menggapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik individu dalam mematuhi dan mentaati peraturan sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Wau, 2021).

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja

METODE

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel		Definisi	Indikator
Variabel Dependen (Y)	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai seseorang yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021).	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pelaksanaan tugas d. Tanggungjawab
Variabel Independen (X)	Kemampuan Kerja (X ₁)	Kemampuan kerja dapat didefinisikan sebagai kesanggupan seseorang atas pekerjaan dan posisi yang dibebankan kepadanya (Istiqlali & Lukiarti, 2024).	a. Kesanggupan Kerja. b. Pendidikan c. Masa Kerja
	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi dapat disebut sebagai dorongan yang ada dalam diri individu untuk melaksanakan sesuatu dengan tulus dan bersungguh-sungguh demi	a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja d. Prestasi kerja

		pencapaian yang optimal (Rohayati, 2022).	e. pengakuan dari atasan
	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja sebagai sikap yang harus ditaati untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan ketentuan perusahaan (Wijaya & Laily, 2021).	a. Kehadiran Tepat Waktu b. Pemanfaatan Jam Kerja c. Kepatuhan pada Instruksi d. Kepatuhan terhadap Standar Pekerjaan e. Ketertiban dalam Administrasi

Studi ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data berasal dari data primer yaitu dari hasil wawancara melalui kuesioner kepada karyawan PT. Bintang Karya Laut Rembang. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 114 orang dengan penarikan sampel menggunakan seluruh anggota populasi. Jawaban responden yang diperoleh diukur menggunakan skala likert.

Setelah data diperoleh, uji instrumen dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisisnya. Uji instrumen digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Kuesioner dianggap baik jika lolos uji validitas dan reliabilitas. Namun, persamaan antara lebih dari satu variabel independen dan variabel dependen ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen dilaksanakan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuesioner. Kuesioner yang baik apabila telah dinyatakan valid (sah) dan reliabel (dapat dipercaya).

1. Uji Validitas

Ada korelasi bivariate antara skor konstruk total dan masing-masing indikator untuk menguji validitas. Untuk menguji validitas, gunakan paket statistik untuk kegagalan sosial, atau SPSS. Ada 38 pernyataan dalam kuesioner yang diuji validitas yang berkaitan dengan variabel yang digunakan. Untuk menguji validitas, korelasi bivariate orang 2-tailed digunakan. Nilai hasil signifikansi dinyatakan valid jika kurang dari 0,05. Hasil uji validitas seperti berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)
KK1	0,001	< 0,05	DK2	0,000	< 0,05
KK2	0,000	< 0,05	DK3	0,000	< 0,05
KK3	0,000	< 0,05	DK4	0,001	< 0,05

KK4	0,000	< 0,05	DK5	0,000	< 0,05
KK5	0,000	< 0,05	DK6	0,000	< 0,05
KK6	0,000	< 0,05	DK7	0,011	< 0,05
KK7	0,001	< 0,05	DK8	0,000	< 0,05
MK1	0,000	< 0,05	DK9	0,000	< 0,05
MK2	0,000	< 0,05	DK10	0,000	< 0,05
MK3	0,000	< 0,05	DK11	0,000	< 0,05
MK4	0,000	< 0,05	KIKR1	0,000	< 0,05
MK5	0,000	< 0,05	KIKR2	0,000	< 0,05
MK6	0,000	< 0,05	KIKR3	0,000	< 0,05
MK7	0,000	< 0,05	KIKR4	0,000	< 0,05
MK8	0,000	< 0,05	KIKR5	0,004	< 0,05
MK9	0,026	< 0,05	KIKR6	0,000	< 0,05
MK10	0,000	< 0,05	KIKR7	0,000	< 0,05
MK11	0,000	< 0,05	KIKR8	0,000	< 0,05
DK1	0,000	< 0,05	KIKR9	0,004	< 0,05

Sumber: data SPSS, 2025.

Keterangan :

KK = Kemampuan Kerja

MK = Motivasi Kerja

DK = Disiplin Kerja

KIKR = Kinerja Karyawan

Data SPSS mengenai uji validitas pada Tabel 4 memperlihatkan dimana semua item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena mempunyai angka signifikansi berada dibawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang menunjukkan variabel atau kontruk. Kriteria berikut digunakan untuk menguji reliabilitas:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart (> 0,70)	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,755	> 0,70	Reliabel
Motivasi	0,888	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,903	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	> 0,70	Reliabel

Sumber: data SPSS, 2025.

Tabel 5 menunjukkan seluruh variabel diasumsikan reliabel, karena cronbach alpha yang dimiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Analisis Regresi Linier Berganda

Studi ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena ada lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Hasil uji regresi adalah seperti berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Beta (β)	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
Constanta	-1,045			
Kemampuan Kerja (KK)	0,276	0,045	< 0,05	H ₁ diterima
Motivasi Kerja (MK)	0,358	0,032	< 0,05	H ₂ diterima

Disiplin Kerja (DK)	0,302	0,048	< 0,05	H ₃ diterima
---------------------	-------	-------	--------	-------------------------

Sumber: data SPSS, 2025.

Dari Tabel 6 pada kolom keofisien regresi, dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$KIKR = -1,045 + 0,276 KK + 0,358 MK + 0,302 DK$$

Dimana:

KIKR : Kinerja Karyawan

KK : Kemampuan Kerja

MK : Motivasi Kerja

DK : Disiplin Kerja

Artinya:

- Tiga variabel independen—disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja—dianggap konstan, sehingga kinerja karyawan memiliki nilai konstan -0,045.
- Koefisien regresi variabel kemampuan kerja mempunyai angka sebesar 0,276, diasumsikan pada setiap kenaikan kemampuan kerja sebesar 100% maka kinerja ikut meningkat sebesar 27,6%.
- Motivasi kerja memberi angka koefisien regresi sebesar 0,358, maka dapat diinterpretasikan bahwa pada setiap peningkatan motivasi sebesar 100% maka kinerja juga meningkat sebesar 35,8%.
- Disiplin kerja memberi nilai koefisien regresi sebesar 0,302, artinya setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 100%, kinerja karyawan ikut meningkat sebesar 30,2%..

Motivasi kerja, dengan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,358 dibandingkan dengan faktor lain dalam penelitian ini, adalah faktor yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan dari persamaan yang telah dijelaskan.

Uji Hipotesis

Uji ini dilaksanakan guna memberi informasi bagaimana variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Sehubungan dengan Tabel 6, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Dari arah yang ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel kemampuan kerja memberi nilai positif 0,276 disertai dengan taraf signifikansi yang diberikan adalah 0,045 kurang dari 0,05. Sehingga, kemampuan kerja pada pengujian ini memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
- Variabel motivasi kerja berdampak positif pada kinerja produksi karyawan PT. Bintang Karya Laut, yang dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif 0,358 disertai nilai signifikansi 0,032 < 0,05.
- Variabel disiplin kerja berdampak positif signifikan pada kinerja produksi karyawan PT. Bintang Karya Laut, menurut koefisien regresi, yang menunjukkan nilai positif 0,302 disertai nilai signifikansi 0,048 < 0,05.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran yang menggambarkan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Tabel 7 menunjukkan hasil uji determinasi:

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

Model	Nilai <i>Adjusted R Square</i>
1	0,720

Sumber: Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 7, kita dapat mengetahui bahwa ketiga variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sebesar 72%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 28% dari variabel dependen tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang

Kemampuan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang. Dengan kata lain, peningkatan kemampuan kerja mempunyai akan meningkatkan kinerja. Ini berarti bahwa jika karyawan ingin memiliki kinerja yang baik, mereka harus meningkatkan kualitas yang ada pada diri mereka sendiri dengan menggunakan kemampuan yang mereka miliki. Hasil ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan kerja yang baik memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan dengan kemampuan yang memadai cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, dan mereka dapat memahami pekerjaan dengan baik dan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Temuan ini mendukung temuan dari Fikri & Begawati (2020) dimana kemampuan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang

Motivasi kerja mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja seseorang. Hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Semakin optimal atau meningkatnya motivasi akan berdampak positif pada peningkatan pemahaman anggota organisasi tentang prinsip kinerja karyawan. Tabel 1 menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam jumlah produksi produk yang diekspor karena antusiasme karyawan produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang untuk meningkatkan hasil kinerja mereka. Temuan ini sesuai dengan temuan Fikri & Begawati (2020), yang mana motivasi memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang

Disiplin kerja memberi efek positif yang signifikan pada kinerja pekerja produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang. Dengan kata lain, tingginya disiplin kerja yang dimiliki seseorang akan meningkatkan hasil pekerjaan itu pula. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang secara sadar untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Akibatnya, disiplin kerja sangat penting untuk kinerja karyawan karena tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan oleh banyaknya produk yang diekspor, yang menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) saat ini sehingga mereka dapat membuat produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Temuan ini mendukung temuan dari Farisi et al. (2022), yang memperlihatkan dimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan produksi PT. Bintang Karya Laut Rembang. Karena temuan ini, diharapkan bahwa data yang dihasilkan dari penelitian pengumpulan data yang dilakukan dengan metode wawancara yang menggabungkan pengisian kuesioner terbuka dan tertutup akan lebih valid. Karena ada beberapa variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan dan pengawasan, yang dapat mempengaruhi variabel dependen, peneliti

- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1-18.