

Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Litera Jannata Perkasa

Feryan Rafiza Iman Utomo^{✉1}, Nurul Azizah²

^{1,2}*Administrasi Bisnis, UPN "Veteran" Jawa Timur*

Abstrak

Dewasa ini kita ketahui dunia bisnis semakin berkembang dengan pesat. Peran Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa. Metode penelitian ini menggunakan Mix Methods (Metode Campuran) dengan data kuantitatif sebagai data primer dan data kualitatif sebagai data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Litera Jannata Perkasa. Uji analisa data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan pelatihan kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa. Variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa. Variabel kepuasan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa. Variabel pelatihan kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Litera Jannata Perkasa. Hasil pengujian data tersebut juga didukung oleh hasil wawancara dengan pemilik usaha, manajer perusahaan, dan operator mesin pada CV. Litera Jannata Perkasa.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan*

Abstract

Today we know the business world is growing rapidly. The role of Human Resources is very important in developing creative and innovative ideas. The purpose of this study was to determine the effect of the variables of work discipline, work motivation, work satisfaction, and work training on employee performance at CV. Mighty Jannata Litera. This research method uses mixed methods with quantitative data as primary data and qualitative data as secondary data. The number of samples in this study were all employees of CV. Mighty Jannata Litera. Test The data analysis used in this study refers to the multiple linear regression test. Based on the results of the research that has been done, it can be said that the variables of work discipline (X1), work motivation (X2), work satisfaction (X3), and work training (X4) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at CV. Mighty Jannata Litera. The work discipline variable (X1) partially has a significant effect on employee work performance (Y) on CV. Mighty Jannata Litera. Work motivation variable (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) on CV. Mighty Jannata Litera. Work satisfaction variable (X3) partially has no effect on employee performance (Y) on CV. Mighty Jannata Litera. Work training (X4) partially has a significant effect on employee performance

(Y) on CV. Mighty Jannata Litera. The results of testing the data are also supported by the results of interviews with business owners, company managers, and machine operators on CV. Mighty Jannata Litera.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Satisfaction, Work Training, Employee Performance*

Copyright (c) 2022 Feryan Rafiza Iman Utomo

✉ Corresponding author :

Email Address : feryanrafiza@gmail.com , Nurulazizah.adbis@upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

Dewasa ini kita ketahui dunia bisnis semakin berkembang dengan pesat. Perusahaan di seluruh dunia saat ini berlomba-lomba dalam mengembangkan teknologi penunjang bisnisnya dengan cepat. Salah satu cara yang sering dilakukan perusahaan ialah terus menambah serta memperbaharui secara berkala teknologi penunjang yang dimiliki perusahaan. Selain itu juga perusahaan perlu untuk terus menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif. Tidak lain tujuannya agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan pesaing maupun pendatang baru. Peran Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, terutama dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi (Susanto, 2019). Sumber Daya Manusia yang dimanfaatkan secara baik dapat memberikan dampak yang positif dalam keberlangsungan perusahaan. Selain itu, memanfaatkan dan mengembangkan tenaga kerja dengan baik akan menghasilkan prestasi kerja yang maksimal kedepannya. Karena perusahaan dan karyawan merupakan dua bagian yang saling membutuhkan.

Sumber Daya Manusia merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik Arifin, 2017 dalam (Ratnasari, Saulina, & Tanjung, 2021). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen paling penting dalam suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang berkerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan, atau manajer. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam mengelola, mengatur, serta memanfaatkan karyawan agar dapat berjalan dengan maksimal dan produktif demi tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Maka dari itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola dengan baik agar tuntutan atau kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Diperlukan adanya keseimbangan agar perusahaan dan karyawan dapat mencapai tujuan bersama. Apabila keseimbangan dapat tercapai maka akan timbul hubungan yang baik antara perusahaan dengan Sumber Daya Manusia. Dalam kenyataannya, perusahaan dengan Sumber Daya Manusia sangat berhubungan erat satu sama lain. Sebab dengan adanya perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia. Sebaliknya Sumber Daya Manusia membutuhkan adanya suatu perusahaan untuk menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dan bermutu.

Permasalahan dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan analisis dan observasi melalui internal perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa terkait Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Kerja Karyawan Pada CV. Litera Jannata Perkasa. Dalam analisis data absensi karyawan perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa diperoleh hasil bahwa

banyak karyawan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Penyebabnya adalah kurang ketatnya aturan dan sanksi yang ada pada perusahaan membuat karyawan bertindak seenaknya sendiri. Selain itu dalam penerapan disiplin kerja juga dapat dikarenakan beberapa faktor yaitu kurangnya kesadaran karyawan dalam melakukan tugas, sering melakukan pelanggaran, dan tidak mengenakan seragam. Selain itu, motivasi yang diberikan perusahaan masih sangat rendah. Perusahaan tidak memberi penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal - hal tersebut akan menyebabkan prestasi kerja yang kurang baik sehingga berdampak yang kurang baik pula kepada perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti. Kepuasan kerja karyawan perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa sangat kurang. Dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang rendah dari karyawan. Selain itu dikarenakan pada beberapa waktu karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan yang melebihi kemampuan dari karyawan tersebut. Seringkali para karyawan dituntut untuk bekerja melebihi jam kerja yang normal atau 8 jam kerja.

Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sendiri dapat dikatakan kurang baik. Hal ini terbukti ketika peneliti melakukan observasi awal, karyawan baru yang masuk dalam perusahaan hanya dibekali dengan ilmu yang seadanya saja tanpa adanya mentoring yang baik dari perusahaan. Dampaknya adalah karyawan kurang memahami tentang tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga prestasi kerja dari karyawan dapat dikatakan kurang baik.

Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut perlu dilakukan evaluasi terutama pada Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan variabel pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi untuk keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran individu, otoritatif, area lokal, publik, dan global (Faustino, 2003: 5) dalam (Syamsurizal, 2016).

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang terdapat di perusahaan. Pendisiplinan pegawai merupakan salah satu pelatihan yang memiliki tujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2000) dalam (Yusuf, 2014).

Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322) dikutip dalam (Permatasari, Musadieg, dan Mayowan 2015), Motivasi adalah proses membangunkan, pengarahan, mempertahankan sikap perilaku manusia dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 ; 202) dalam (Yuniastuti, 2011): "Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang mengasyikkan serta menyayangi pekerjaannya".

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar (Mangkunegara 2011) dalam (Ratnasari, Saulina, dan Tanjung 2021).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 ; 67) dalam (Yuniastuti, 2011) : " Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya".

METODOLOGI

Jenis penelitian yang diambil penulis adalah penelitian dengan *mixed methods* (metode campuran). *Mixed Methods* (metode campuran) adalah penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif (atau sebaliknya) dalam suatu penelitian. Alasan peneliti memilih metode ini karena ingin memperoleh data kuantitatif dan kualitatif yang diperuntukkan sebagai bukti empiris dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Sehingga, dengan menggunakan *mixed methods* (metode campuran) temuan penelitian akan lebih baik, lengkap, dan komprehensif. Alan Bryman dalam buku *Mixing Methods : Qualitative and Quantitative* karya Julia Brannen ; menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif memiliki kelebihan dan kekurangan, demikian juga penelitian kualitatif juga, penggabungan adalah cara untuk melengkapi atau menyempurnakan (diadopsi dari Julia Brannen:1997:84) dalam (Mustaqim, 2016).

Jenis metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan rancangan multimetode dengan arah deduktif kuan + kual (simultan) dengan arah deduktif, yang utama kuantitatif dan dilengkapi deskriptif kualitatif dalam aspek khusus, menurut Abbas Tashakkori dan Charles Teddlie (2003) dalam bukunya *Handbook of Mixed Methods in Social dan Behavioral Research*, edisi bahasa Indonesia (2010:177-184) dalam (Mustaqim, 2016).

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Litera Jannata Perkasa. Dalam penelitian ini akan menggunakan seluruh karyawan CV. Litera Jannata Perkasa yang berjumlah 50 orang. Umumnya dalam suatu penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *total sampling*, yaitu metode pemilihan sampel pada seluruh populasi. Sebab jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Menurut Arikunto (2010) dalam (Aldi dan Susanti 2019) jika jumlah populasi kurang dari seratus orang, maka seluruh populasi dijadikansampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Analisis linier berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas (Permatasari, Musadieg, dan Mayowan 2015). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

- Y = prestasi kerja karyawan
- a = konstanta persamaan regresi
- b₁ = koefisien regresi dari variabel X1 (disiplin kerja)
- X₁ = disiplin kerja
- b₂ = koefisien regresi dari variabel X2 (motivasi kerja)
- X₂ = motivasi kerja
- b₃ = koefisien regresi dari variabel X3 (kepuasan kerja)
- X₃ = kepuasan kerja
- b₄ = koefisien regresi dari variabel X4 (pelatihan kerja)
- X₄ = pelatihan kerja

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

Untuk penelitian kualitatif seperti penelitian tindakan kelas, etnografi, fenomenologi, studi kasus, dan lain-lain, perlu ditambahkan kehadiran peneliti, subyek penelitian, informan yang ikut membantu beserta cara-cara menggali data-data penelitian, lokasi dan lama penelitian serta uraian mengenai pengecekan keabsahan hasil penelitian.

Sebaiknya dihindari pengorganisasian penulisan ke dalam "anak sub-judul" pada bagian ini. Namun, jika tidak bisa dihindari, cara penulisannya dapat dilihat pada bagian "Hasil dan Pembahasan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47621103
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.057
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 terdapat sampel atau responden sebanyak N = 50, besar nilai Kolmogorov-Smirnov senilai 0,069 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi 0,200 lebih dari 0,05.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,808	1,238	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,580	1,723	Tidak terjadi multikolinieritas

Kepuasan Kerja	0,736	1,359	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0,652	1,533	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Diolah oleh penlit, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dari variabel disiplin kerja (X1) yaitu 0,808 dan 1,238 dan variabel motivasi kerja (X2) 0,580 dan 1,723. Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki hasil tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) 0,736 dan 1,359 dan variabel pelatihan kerja (X4) 0,652 dan 1,533. Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Displin Kerja	0,776	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,481	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,200	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja	0,691	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,776 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,481. Nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,200 dan variabel pelatihan kerja (X4) sebesar 0,691. Setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian terbebas dari heterokedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.473	1.540	1.338

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil nilai DW sebesar 1,338 . Nilai DL sebesar 1,37793 dan DU sebesar 1,72135 yang didapatkan dengan melihat tabel Durbin Watson pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) sebanyak 50 dan jumlah variabel (k) sebanyak 5. Hal ini berarti $DW < DL$ ($1,338 < 1,37793$) sehingga dalam penelitian ini terdeteksi adanya autokorelasi positif.

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	

1	(Constant)	3.563	1.591		2.239	.030
	Disiplin Kerja	.258	.081	.367	3.181	.003
	Motivasi Kerja	.158	.070	.308	2.264	.028
	Kepuasan Kerja	-.353	.111	-.383	-3.165	.003
	Pelatihan Kerja	.272	.086	.408	3.178	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5 mengenai hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 3,563 + 0,258 X_1 + 0,158 X_2 + (-0,353) X_3 + 0,272 X_4$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.719	4	28.430	11.981	.000 ^b
	Residual	106.781	45	2.373		
	Total	220.500	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui Fhitung sebesar 11,981 dan nilai signifikan 0,000. Fhitung sebesar 11,981 > Ftabel 2,58 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tabel 4.14 dan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan pelatihan kerja (X4) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.563	1.591		2.239	.030
	Disiplin Kerja	.258	.081	.367	3.181	.003
	Motivasi Kerja	.158	.070	.308	2.264	.028
	Kepuasan Kerja	-.353	.111	-.383	-3.165	.003
	Pelatihan Kerja	.272	.086	.408	3.178	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,003 < 0,05. Nilai thitung 3,181 > ttabel 1,67943. Maka H2 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,028 < 0,05. Nilai thitung 2,264 > ttabel 1,67943. Maka H3 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan. Nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja (X3) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai thitung - $0,383 < t_{tabel} 1,67943$. Maka H4 ditolak dan Ho diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan namun tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X4) sebesar $0,03 < 0,05$. Nilai thitung $3,178 > t_{tabel} 1,67943$. Maka H5 diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji F yang telah dilakukan, dapat dilihat adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan $F_{hitung} 11,981 > F_{tabel} 2,58$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 ; 202): "Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang mengasyikkan serta menyayangi pekerjaannya". Karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja tentunya akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan maksimal sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sedangkan Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar (Mangkunegara 2011) dalam (Ratnasari, Saulina, dan Tanjung 2021). Pemberian pelatihan secara terstruktur dan teratur yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sehingga dalam penelitian ini dapat sesuai dan terbukti kebenarannya mengenai hipotesis satu yang menyatakan dugaan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, semakin tinggi rasa kepuasan dalam bekerja yang dirasakan tiap karyawan, dan semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan meningkatkan pula prestasi kerja karyawan CV. Litera Jannata Perkasa.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis kedua (H2) dalam penelitian melalui uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai thitung $3,181 > t_{tabel} 1,67943$. Maka H2 dapat diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial pada disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Litera Jannata Perkasa.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2018) dan Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan definisi yang diutarakan oleh (Siagian, 2000) dalam (Yusuf, 2014). Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang terdapat di perusahaan. Pendisiplinan pegawai merupakan salah satu pelatihan yang memiliki tujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya. Penerapan disiplin yang baik dapat mendorong individu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja

(kinerja) sehingga memberikan pencapaian positif kepada individu tersebut menurut Simamora (2006:611) dalam (Permatasari et al., 2015).

Hal ini sesuai dengan pendapat bapak Zainal selaku pemilik perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa saat wawancara, bahwa beliau mengatakan “Karyawan yang disiplin dalam waktu akan memberikan pengaruh yang baik kepada rekan kerjanya sehingga target perusahaan akan dapat dengan cepat tercapai”. Pendapat yang senada juga disampaikan oleh bapak Toha sebagai operator mesin potong, bahwa beliau mengatakan “Kalau karyawan disiplin maka pekerjaan akan cepat selesai, kalau karyawan tertib mengikuti peraturan maka karyawan juga akan mendapat penilaian yang baik dimata pimpinan”.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian melalui uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,028 < 0,05$. Nilai thitung $2,264 > t_{tabel} 1,67943$. Maka H3 diterima, terdapat pengaruh secara parsial pada variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Litera Jannata Perkasa.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu (2018) dan Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya fasilitas penunjang dan keselamatan kerja bagi karyawan, maka akan menumbuhkan rasa aman menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan karyawan pada saat melaksanakan tugas dengan cara bekerja sama dalam tim dengan baik guna menyelesaikan tugasnya. Hal ini juga sejalan dengan tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:146) dalam (Permatasari, Musadieg, dan Mayowan 2015) yang menyatakan salah satu tujuan motivasi kerja ialah meningkatkan produktivitas. Meningkatnya produktivitas maka akan diikuti pula dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Bapak Toha selaku operator mesin potong mengutarakan pendapatnya pada saat wawancara, bahwa beliau mengatakan “Untuk jaminan kesehatan resmi seperti bpjs tidak ada tapi dari perusahaan sendiri selalu siap memberikan uang ganti untuk biaya pengobatan para karyawannya”. Selain itu bapak Zainal selaku pemilik perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa mengutarakan pendapat yang sama, bahwa beliau mengatakan “Jaminan kesehatan sendiri perusahaan siap memberikan uang ganti untuk biaya berobat para karyawan, dan saat ini perusahaan sedang mengusahakan untuk bekerjasama dengan klinik Viva agar karyawan bisa berobat dengan mudah”.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil hipotesis keempat (H4) dalam penelitian melalui uji t yang telah dilakukan menunjukkan signifikansi pada variabel kepuasan kerja (X3) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai thitung $- 0,383 < t_{tabel} 1,67943$. Maka dari hasil H4 ditolak H0 diterima. Maka tidak terjadi pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Litera Jannata Perkasa.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Milyati Yuniastuti (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada CV. Litera Jannata Perkasa para karyawan kebanyakan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketrampilan kerja. Karyawan CV. Litera Jannata Perkasa juga sering kali merasa mendapat beban kerja yang cukup banyak.

Hal ini juga disampaikan bapak Toha selaku operator mesin potong, bahwa beliau mengatakan “Saya sendiri keahliannya sebenarnya supir, tapi karena kondisi di perusahaan saat ini sedang membutuhkan operator mesin potong jadi saya membantu di bagian potong untuk beberapa saat ini”. Pendapat yang disampaikan oleh bapak Zainal selaku pemilik perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa pada saat wawancara, bahwa beliau mengatakan

“Sebagai pemilik juga terkadang merasa pekerjaan yang harus diselesaikan memang cukup banyak, namun demi memuaskan konsumen kita juga musti maksimal dalam bekerja”.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil hipotesis kelima (H5) dalam penelitian melalui uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja (X_4) sebesar $0,03 < 0,05$. Nilai thitung 3,178 > ttabel 1,67943. Maka H5 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara parsial pada variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Litera Jannata Perkasa.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan (2020). Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar (Mangkunegara 2011) dalam (Ratnasari, Saulina, dan Tanjung 2021). Pelatihan kerja dapat menambah kemampuan individu maupun kelompok karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dengan demikian prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Adi selaku manager, bahwa beliau mengatakan “Dengan adanya pelatihan kerja maka karyawan dapat dengan cepat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga apabila karyawan tersebut sudah paham kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan akan sangat minim”. Hal senada juga disampaikan oleh bapak Zainal selaku pemilik perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa, bahwa beliau mengatakan “Pelatihan yang diberikan kemudian diterapkan dengan baik juga oleh karyawan akan memberikan dampak atau efek yang bagus kedepannya. Karena menurut saya semakin orang tersebut paham maka pekerjaan akan semakin mudah untuk diselesaikan”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan data, pengolahan data, wawancara, hingga proses analisis data mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Litera Jannata Perkasa maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan pelatihan kerja (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV. Litera Jannata Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,981 dan nilai signifikan 0,000. F_{hitung} sebesar 11,981 > F_{tabel} 2,58 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV. Litera Jannata Perkasa. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai thitung 3,181 > ttabel 1,67943. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan para karyawan maka akan semakin besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sehingga dapat diketahui disiplin kerja merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Hasil uji menunjukkan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV. Litera Jannata Perkasa. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,028 < 0,05$. Nilai thitung 2,264 > ttabel 1,67943. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sehingga dapat diketahui motivasi kerja merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
4. Hasil uji t menunjukkan kepuasan kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV. Litera Jannata Perkasa. Hasil ini dapat dibuktikan

dengan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja (X3) sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai thitung - $0,383 < t_{tabel} 1,67943$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Litera Jannata Perkasa. Karena terdapat beberapa elemen lain yang lebih kuat yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan CV. Litera Jannata Perkasa.

5. Hasil uji t menunjukkan pelatihan kerja (X4) memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV. Litera Jannata Perkasa. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja (X4) sebesar $0,03 < 0,05$. Nilai thitung $3,178 > t_{tabel} 1,67943$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang didapatkan oleh karyawan akan meningkat. Sehingga dapat diketahui oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Referensi :

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Mustaqim. (2016). Metode Penelitian Gabungan Kuantitatif Kualitatif / Mixed Methods. Jurnal Intelegensia, 04(1), 1-9.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 25(1).
- Ratnasari, S. L., Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius, 4(2), 153-163.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Agora, 7(1).
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Warta, 49.
- Yuniastuti, R. M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv . Organik Agro System Di Bandar Lampung The Influence Of Job Satisfaction On The Employees Performance At CV . Organic Agro System (OASIS). Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 199-210.
- Yusuf, H. T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, 10(1).