

Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Melalui Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kealyn Mandiri Sejahtera

Muhammad Oceano Fauzan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Correspondence email: muhammadoceano@stiebalikpapan.ac.id

Abstrak. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah kemampuan kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi dan prestasi kerja pada karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera. Tujuan penelitian ini untuk memberikan masukan kepada PT Kealyn Mandiri Sejahtera dan menambah ilmu bagi pembaca. Metode penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera, dalam menjawab kuisioner responden cukup menandai kolom yang terdapat Skala Likert's (1 – 5) di atasnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, secara parsial kemampuan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, begitu juga pada variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, serta pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh positif.

Kata kunci: kemampuan kerja; disiplin kerja; pelatihan kerja; motivasi; prestasi kerja

***Abstract.** In this study, the variables used were work ability, work discipline, job training, motivation and work performance for employees of PT Kealyn Mandiri Sejahtera. The purpose of this study is to provide input to PT Kealyn Mandiri Sejahtera and increase knowledge for readers. The research method used is by distributing questionnaires to employees of PT Kealyn Mandiri Sejahtera, in answering the questionnaire respondents simply mark the column containing the Likert's Scale (1 - 5) above it. The results obtained from this study, partially work ability on motivation has an insignificant negative effect, while work discipline has a positive and significant effect on motivation and job training on motivation has an insignificant negative effect, as well as the work ability variable on work performance has an insignificant negative effect, while work discipline has a positive and significant effect on work performance and job training on work performance has an insignificant negative effect, and the motivation variable on work performance partially has a positive and significant effect. Meanwhile, simultaneously work ability, work discipline and job training through motivation on work performance have a positive influence*

***Keywords:** work ability; work discipline; job training; motivation; work performance*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat dua orang atau lebih untuk melakukan kerja sama dalam mencapai tujuan. Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada sumber daya manusia. maka dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang dan mampu bersaing dengan perusahaan pada bidang yang sama. Perusahaan yang bergerak di bidang general kontraktor dan supplier salah satunya perusahaan PT Kaelyn Mandiri Sejahtera yang memiliki karyawan sebanyak 82 (delapan puluh dua) karyawan. Setiap individu karyawan akan ditempatkan diperusahaan yang bekerja dengan PT Kaelyn Mandiri Sejahtera. PT Kaelyn Mandiri Sejahtera yang menempatkan karyawannya di perusahaan yang bekerja sama tersebut harus bisa bertahan dan mampu untuk bersaing pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi.

Karyawan yang berprestasi memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Tentunya prestasi kerja karyawan ini dapat ditingkatkan dengan beberapa faktor seperti motivasi. Motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Handoko, 2012). Selain faktor motivasi berikutnya adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja sangat berpengaruh dengan adanya prestasi kerja karyawan itu sendiri, pelatihan kerja yaitu *training prepares people to do their present job and development prepares employess needed knowledge, skill and attitude* rtinya, bahwa pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti

2014). Faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2014). Adanya faktor terakhir yaitu faktor kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Miftah, 2013).

Kajian Pustaka

Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat (Robbins 2012). Kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Sutrisno, 2014:84). Dimensi-dimensi kemampuan kerja (Mangkunegara, 2014): keahlian dan keterampilan, tanggung jawab bekerja, kemampuan bekerja sama, ketepatan waktu bekerja, dan hasil kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut, dan dimensi-dimensi disiplin kerja (Hasibuan, 2014): mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi.

Pelatihan kerja pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang mana karyawan non manajerial belajar pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu (Mangkunegara 2014). Penelitian mengadaptasi dimensi yang digunakan dalam penelitian (Dessler, 2015): instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, dan tujuan pelatihan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja (Edy Sutrisno, 2016). Dalam mengukur motivasi kerja diperlukan dimensi (Edy Sutrisno, 2016) yaitu: (1) *need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu; (2) *need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain; dan (3) *need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Definisi lain mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Adanya dimensi prestasi kerja (Sutrisno, 2014) yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu dan absensi

METODE

Metode penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera, dalam menjawab kuisioner responden cukup menandai kolom yang terdapat Skala Likert's (1 – 5).

HASIL

Analisis Jalur Variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil perhitungan analisis jalur pada variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) terhadap motivasi (Y) dilakukan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, kemampuan kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel motivasi (Y). Pengaruh ini terlihat dari nilai t-hitung variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar -0,367 sedangkan t-tabel sebesar 1,663 (t-hitung > t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,715. Pada variabel lain, yaitu variabel disiplin kerja (X_2) perolehan nilai t-hitung sebesar 3,865 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,663 (t hitung < t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Begitu juga pada variabel pelatihan kerja (X_3) hasil perhitungan pada t-hitung sebesar -0,833 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,663 (t hitung < t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,407. Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Pada setiap variabel penelitian nilai signifikansi < 0,05, diperoleh hasil pada variabel kemampuan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi (Y), sedangkan pada variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y), dan pelatihan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi (Y) hal ini dikarenakan nilai sig > 0,05. Begitu juga pada pengujian secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y). Pengaruh simultan ini dilihat pada nilai F-hitung yang bernilai sebesar 19,474.

Analisis Jalur Variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan analisis jalur pada variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Z) dilakukan menggunakan SPSS. Pada hasil perhitungan terlihat bahwa kemampuan kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Z). Pengaruh ini terlihat dari nilai t-hitung variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar -0,243 sedangkan t-tabel sebesar 1,663 (t-hitung > t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,809. Pada variabel lain, yaitu variabel disiplin kerja (X_2) perolehan nilai t-hitung sebesar 3,524 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,663 (t hitung < t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Begitu juga pada variabel pelatihan kerja (X_3) hasil perhitungan pada t-hitung sebesar -0,919 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,663 (t hitung < t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,361. Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Pada setiap variabel penelitian nilai signifikansi > 0,05, diperoleh hasil pada variabel kemampuan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (Z), sedangkan pada variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Z), dan pelatihan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Z) hal ini dikarenakan nilai sig > 0,05. Begitu juga pada pengujian secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi (Y). Pengaruh simultan ini dilihat pada nilai F-hitung yang bernilai sebesar 17,534

Analisis Jalur Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan analisis jalur pada variabel motivasi (Y) terhadap prestasi kerja (Z) dilakukan menggunakan SPSS. Motivasi (Y) memiliki pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Z). Pengaruh ini terlihat dari nilai t-hitung variabel motivasi (Y) sebesar 78,261 sedangkan t-tabel sebesar 1,663 (t-hitung > t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000. Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Berdasarkan penjelasan dan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa motivasi (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Z).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel penelitian yaitu, variabel kemampuan kerja memperoleh hasil sebesar 1.011 dengan hasil hipotesis sangat rendah. Variabel disiplin kerja memperoleh hasil sebesar 3.637 dengan hasil hipotesis sangat tinggi. Variabel pelatihan kerja perolehan hasil sebesar 1.274 dengan hasil hipotesis sangat rendah. Pada variabel motivasi perolehan hasil sebesar 3.560 dengan hasil hipotesis tinggi serta pada variabel prestasi kerja hasil perolehan sebesar 3.420 dengan hasil hipotesis tinggi.
2. Secara parsial hasil penelitian dari variabel kemampuan kerja terhadap motivasi mendapati pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi mendapati pengaruh negative tidak signifikan secara parsial. Begitu juga pada hubungan secara parsial kemampuan kerja terhadap prestasi kerja mendapati pengaruh negatif tidak signifikan. Namun, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja sedangkan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja memperoleh hasil negatif tidak signifikan. Sedangkan pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja memperoleh hasil yang positif dan signifikan.
3. Hubungan secara simultan dari variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap motivasi memperoleh hasil yang positif. Begitu juga hasil positif di peroleh dari hubungan kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT Kealyn Mandiri Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Handoko, H. T. 2012. *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftah, T. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Kesembilan). Bandung: PT Refika Aditama.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku*. Terjemahan: Diana Angelica,

Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-8). Jakarta: Prenada Media Group.