

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA & KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA LAUTAN UTAMA

Mei Linda Intan Pratiwi¹, M. Munir Rachman², Suharyanto³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

meylindaintan13@gmail.com

ABSTRAK

Dijelaskan riset ini menganalisa disiplin kerja, kemampuan kerja serta keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya, riset ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif, Adapun populasi yakni seluruh karyawan kantor pusat PT. Dharma Lautan Utama Surabaya. Didapatkan hasil disiplin kerja t_{hitung} 4,054, serta Sig. ,000<05. Kemampuan kerja t_{hitung} 2,361, serta Sig. ,020<05. Keterampilan kerja t_{hitung} 2,339, serta Sig. ,021<05. uji-f didapatkan hasil f_{hitung} 53,392 serta Sig. ,000<05.

Kata kunci: Disiplin kerja, kemampuan kerja, keterampilan kerja & kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research explained analyzing work discipline, work ability and work skills on the performance of the employees of PT. Dharma Lautan Utama Surabaya, this research uses a descriptive quantitative approach. The population is all employees of the head office of PT. Dharma Lautan Utama Surabaya. Obtained the results of work discipline t_{count} 4,054, and Sig. , 000 <05. Working ability t_{count} 2,361, and Sig. , 020 <05. Job skills t_{count} 2,339, and Sig. , 021 <05. f-test results obtained f_{count} 53.392 and Sig. , 000 <05.

Keyword: Work discipline, work skills, work skills & employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis diberbagai sektor kini telah memasuki babak baru, kita bisa melihat banyaknya organisasi ataupun perusahaan yang baru dibangun oleh para pebisnis. Hal ini menjadi salah satu bentuk semakin berkembangnya dunia ekonomi Indonesia. Sekarang telah memasuki era dimana semua pribadi bisa menjadi seorang pebisnis, banyak kesempatan yang dapat dilakukan oleh para pebisnis baru, dengan modal ilmu pengetahuan serta modal keungan untuk membangun perusahaan sudah dapat menjadi seorang pebisnis yang handal dibidangnya masing-masing.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki tujuan untuk memperoleh laba atau profit semaksimal mungkin, hal ini dikarenakan visi-misi perusahaan yang akan terus mendorong perusahaan untuk mencapai target perusahaan, setiap perusahaan telah memasang targetnya masing-masing, hal ini dilakukan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan strategi yang dapat berjalan dengan skenario manajemen perusahaan.

Peningkatan keuntungan perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor, adapun faktor kedisiplinan kerja karyawannya dalam melakukan pekerjaan, disiplin kerja juga merupakan sikap yang harus terus dijaga agar setiap karyawan melakukan tugasnya semaksimal mungkin, kedisiplinan karyawan akan memberikan dampak baik bagi keberlangsungan perusahaan.

Kesuksesan perusahaan bergantung bagaimana karyawan melakanakan tugasnya serta manajemen yang profesional dapat diterapkan perusahaan, setiap karyawan harus mengoptimalkan serta mengeluarkan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan.

Dijelaskan fenomena diatas disimpulkan rumusan masalah berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya?
2. Adakah pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya?
3. Adakah pengaruh keterampilan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja serta keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya?

METODE

Dijelaskan riset ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif, Adapun populasi yakni seluruh karyawan kantor pusat PT. Dharma Lautan Utama Surabaya, Teknik pengambilan sampling yakni *nonprobability* sampling, Adapun sampel sejumlah 148 karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dijelaskan uji validitas semua item instrumen riset ini telah terbukti valid, hal tersebut sesuai perhitungan serta didapatkan nilai $> ,03$.

Tabel 1
Uji reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

| Indikator | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------|----------------|--------------|------------|
| Balas Jasa | 0.923 | 0.6 | Reliabel |
| Keadilan | 0.894 | 0.6 | Reliabel |
| Waskat | 0.874 | 0.6 | Reliabel |
| SanksidanHukuman | 0.874 | 0.6 | Reliabel |
| Ketegasan | 0.901 | 0.6 | Reliabel |

Dijelaskan serta didapatkan hasil uji reliabilitas disiplin kerja, Disimpulkan semua indikator terbukti reliabel karena nilai $> ,06$.

**Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kemampuan Kerja (X2)**

| Indikator | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|--------------|----------------|--------------|------------|
| Pengetahuan | 0.897 | 0.6 | Reliabel |
| Pelatihan | 0.906 | 0.6 | Reliabel |
| Pengalaman | 0.855 | 0.6 | Reliabel |
| Keterampilan | 0.866 | 0.6 | Reliabel |
| Kesanggupan | 0.914 | 0.6 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah (Output SPSS)

Dijelaskan serta didapatkan hasil uji reliabilitas kemampuan kerja, Disimpulkan semua indikator terbukti reliabel karena nilai > ,06.

Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Keterampilan Kerja (X3)

| Indikator | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------------------|----------------|--------------|------------|
| KeterampilanDasar | 0.872 | 0.6 | Reliabel |
| KeterampilanTeknis | 0.904 | 0.6 | Reliabel |
| KemampuanDiriSendiri | 0.913 | 0.6 | Reliabel |
| PenyelesaianMasalah | 0.866 | 0.6 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah (Output SPSS)

Dijelaskan serta didapatkan hasil uji reliabilitas keterampilan kerja diatas, Disimpulkan semua indikator terbukti reliabel karena nilai > ,06.

Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (X3)

| Indikator | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------|----------------|--------------|------------|
| KualitasKerja | 0.875 | 0.6 | Reliabel |
| KuantitasKerja | 0.886 | 0.6 | Reliabel |
| PelaksanaanTugas | 0.834 | 0.6 | Reliabel |
| TanggungJawab | 0.903 | 0.6 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah (Output SPSS)

Dijelaskan serta didapatkan hasil uji reliabilitas kinerja karyawan diatas, Disimpulkan semua indikator terbukti reliabel karena nilai > ,06.

Tabel 2
 Uji Normalitas

Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 148 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 6.72770615 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .043 |
| | Positive | .040 |
| | Negative | -.043 |
| Test Statistic | | .043 |
| 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 : Data Diolah (Output SPSS)

Dijelaskan uji normalitas didapatkan nilai ,200>,05. Disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 3
 Uji Multikolinieritas

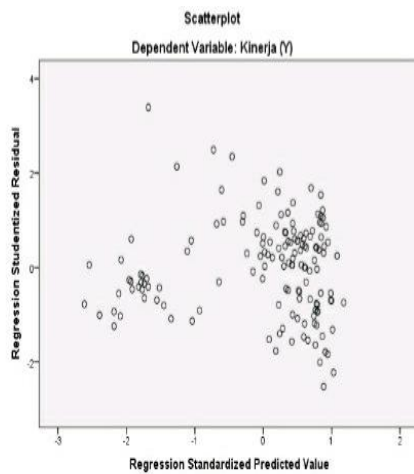
Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | DisiplinKerja (X1) | .435 | 2.298 |
| | KemampuanKerja (X2) | .337 | 2.969 |
| | KeterampilanKerja (X3) | .382 | 2.619 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dijelaskan uji multikolineritas didapatkan VIF disiplin kerja 2.298, kemampuan kerja 2.969, keterampilan kerja 2.619, dari data tersebut disimpulkan semua variabel terbebas dari multikolineritas.

Tabel
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah (Output SPSS)

Sesuai gambar diatas dijelaskan semua titik tersebar secara acak, serta tidak membentuk pola tertentu. Disimpulkan penelitian terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|
| 1 | 2.173 ^a |

a. Predictors: (Constant), KeterampilanKerja (X3),
DisiplinKerja (X1), KemampuanKerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah (Output SPSS)

Dijelaskan sesuai hasil uji autokorelasi didapatkan DW 2.173, Dapat dilihat hasil terletak di antara nilai 1.56 – 2.56, sehingga tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.855 | 3.151 | | 4.714 | .000 |
| DisiplinKerja (X1) | .256 | .063 | .352 | 4.054 | .000 |
| KemampuanKerja (X2) | .177 | .075 | .233 | 2.361 | .020 |
| KeterampilanKerja (X3) | .206 | .088 | .217 | 2.339 | .021 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah (Output SPSS)

Dijelaskan serta didapatkan hasil analisis regresi berganda berikut :

$$Y = 14,855 + ,256 X_1 + ,177X_2 + ,206X_3 + e$$

Sesuai rumus diatas disimpulkan yakni :

1. Konstanta sebesar 14,855, artinya skor kinerja karyawan sebesar 14,855.
2. Koefisiensi sebesar ,256, artinya setiap kenaikan disiplin kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan ,256.
3. Koefisiensi kemampuan kerja ,177. Artinya setiap kenaikan kemampuan kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan ,177.

4. Koefisiensi keterampilan kerja ,206. Artinya setiap kenaikan keterampilan kerja akan meningkatkan skor kinerja ,206.

Tabel 6
Uji-t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 (Constant) | 14.855 | 3.151 | | 4.714 | .000 |
| DisiplinKerja (X1) | .256 | .063 | .352 | 4.054 | .000 |
| KemampuanKerja (X2) | .177 | .075 | .233 | 2.361 | .020 |
| KeterampilanKerja (X3) | .206 | .088 | .217 | 2.339 | .021 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah (Output SPSS)

Dijelaskan t_{hitung} disiplin kerja 4,054, kemampuan kerja 2,361, serta keterampilan kerja 2,339.

Disimpulkan variabel disiplin kerja t_{hitung} 4,054, serta Sig. ,000<05. Hipotesis diterima disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja t_{hitung} 2,361, serta Sig. ,020<05.Hipotesis diterima kemampuan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Keterampilan kerja t_{hitung} 2,339, serta Sig. ,021<05.Hipotesis diterima ketrampilan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Tabel 7
Uji-f

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 7400.914 | 3 | 2466.971 | 53.392 | .000 ^b |
| | Residual | 6653.518 | 144 | 46.205 | | |
| | Total | 14054.432 | 147 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), KeterampilanKerja (X3), DisiplinKerja (X1), KemampuanKerja (X2)

Sumber : Lampiran hasil Pengujian Analisis regresi linier berganda

Dijelaskan uji-f didapatkan hasil fhitung 53,392 serta Sig. ,000<05. Sesuai uji simultan terbukti adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat riset ini.

PEMBAHASAN

Sesuai hasil perhitungan data diperoleh hasil variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai hasil perhitungan data diperoleh hasil Kemampuan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Sesuai hasil perhitungan data diperoleh hasil keterampilan kerja berpengaruh secara positif serta sig. Terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Disimpulkan data hasil riset telah diperoleh temuan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.

Disimpulkan data Kemampuan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya secara positif serta signifikan.

Disimpulkan hasil keterampilan kerja berpengaruh secara positif serta sig. Terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dijelaskan pada riset ini, penulis mengalami hambatan serta keterbatasan yakni waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas, serta dana untuk melakukan riset juga terbatas.

Dengan hasil temuan penulis berharap temuannya dapat dijadikan pedoman bagi manajemen perusahaan PT. Dharma Lautan Utama Surabaya serta dijadikan bahan pembandingan untuk riset selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber daya manusia cetakan ke tujuh belas, Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Kaleta (2006) dalam jurnal Dony Tri Prasetyo dkk, dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang).

Sugiyono. 2016. Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, R & D) Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Bambang. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Bandung, Penerbit SU LITA.