

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA BERDASARKAN PERSEPSI
KARYAWAN PT. KARYA PATRA ABADI BALIKPAPAN**

Suhartono¹⁾, Muhammad Oceano Fauzan²⁾, dan Risky Amelia³⁾
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan
riskiamel1206@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Lokasi penelitian ini di lakukan di JL. Letjend Soeprpto no 69 Balikpapan, Kalimantan Timur. Populasi sebanyak 114 orang dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 89 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi, diperoleh (X_1) kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawn. Variabel (X_2) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Variabel (X_3) pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Dan secara bersama-sama (simultan) kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Kemampuan kerja, Disiplin kerja, Pelatihan kerja dan Prestasi kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work ability, work discipline and job training on job performance based on employee perceptions PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. The location of this research was conducted at JL. Lt. Gen. Soeprpto no. 69 Balikpapan, East Kalimantan. The population is 114 people and the sample used in this study is 89 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the regression analysis, obtained that (X_1) workability partially has a positive and significant effect on employee work performance. Variable (X_2) work discipline partially positive and significant effect. The variable (X_3) partially positive and significant job training. And together (simultaneously) work ability, work discipline and job training have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work ability, work discipline, job training and employee performance

1. Latar Belakang

Fenomena sosial pada saat ini dan dimasa yang akan datang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerakan sumber daya lainnya dan keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap tetapi dipengaruhi juga oleh faktor prestasi kerja karyawan baik untuk individu, mitra kerja dan karyawan dapat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan.

Perusahaan di Indonesia sangat banyak, tersebar diberbagai wilayah dan daerah, salah satunya diprovinsi Kalimantan Timur, tepatnya di Kota Balikpapan. Kota Balikpapan banyak memiliki perusahaan - perusahaan salah satunya PT. Karya Patra Abadi. PT. Karya Patra Abadi bergerak di bidang General Kontraktor dan Supplier yang menyediakan pengadaan jasa dan barang kepada perusahaan PT. Pertamina RU V berada di Kota Balikpapan. PT. Karya Patra Abadi memiliki bidang – bidang pekerjaan seperti di departemen *Health Safety Security and Environmental (HSSE)*, *Contract Office*, *Warehouse*, *Operation Performance & Improvement (OPI)* dan *Quality Manajemen (QM)*.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013 : 63). Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori (Rivai Veithzal 2013 211-212).

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. “Disiplin kerja memiliki arti sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali 2016 : 214)”. Sehingga disiplin kerja dapat diterapkan dipersuahan PT. Karya Patra Abadi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Faktor terakhir yang dapat meningkatkan prestasi adalah kemampuan kerja. “Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge 2012 : 33)”.

Dari jurnal penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan kerja dan Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado, hasil penelitian disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Hasjrat Abadi Manado (Wenas and Logor 2015).

Jurnal lain Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Tukadmas GC Kota Bima, Hasil Penelitian kompensasi dan

disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tukadmas Gc Kota Bima (Pratama and Jaenab 2021).

Jurnal Pengaruh Kemampuan kerja disiplin kerja dan pelatihan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kealyn Mandiri Sejahtera hasil 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 (Fauzan 2022).

Berdasarkan uraian dan gap research diatas, penelitian ingin mengetahui seberapa besar pengaruh hal-hal tersebut terhadap prestasi kerja pada perusahaan jasa tersebut. Selanjutnya riset dan penelitian ini akan diberikan judul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prsetasi Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Karya Patra Abadi”**

Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi?
3. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi?
4. Apakah kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Penelitian terdahulu

Penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Dengan menggunakan metode asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado (Wenas and Logor 2015).

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Hasil penelitian dengan menggunakan metode Asosiatif dan Analisis Regresi Linier Berganda, kemampuan kerja dan motivasi kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau (Yanti, Afriani, and Febriani 2019).

Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Pratama Lamongan, hasil motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Pratama Lamongan (Khafidz 2020).

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Tukadmas GC Kota Bima, Hasil Penelitian kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan tidak

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tukadmas Gc Kota Bima (Pratama and Jaenab 2021).

Pada penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jembo Energindo dengan menggunakan metode penelitian dengan menggunakan *Simple Random Sampling* mendapatkan hasil menyatakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jembo Energindo (Sugandha, Wibowo, and Hendra 2019).

Kemampuan kerja disiplin kerja dan pelatihan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kealyn Mandiri Sejahtera hasil 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 (Fauzan 2022).

2.2. Landasan Teori

Pengertian manajemen

Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya (Afandi 2018 : 1)". Sedangkan menurut para ahli lainnya Menjelaskan bahwa manajemen adalah "suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk menapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan 2014 : 1)".

Menyebutkan bahwa "manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Abdul Choliq 2011 : 2)". "Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah 2017 : 7)".

Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka mendukung kesuksesan organisasi. Peralatan canggih yang dipilih organisasi tidak akan berkontribusi optimal jika organisasi tidak mampu untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Priansa 2016 : 21).

Difinisi berikutnya "manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat (Hasibuan 2016 : 10)".

Manajemen sumber daya manusia adalah "kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyalangan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Dessler 2015 : 5)".

Difinisi lainnya mengatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2014 : 4)". Pendapat lain

“Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi 2018 : 3)”.

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013 : 63)”. Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan (As’ad 2011 : 63).

Terdapat beberapa dimensi-dimensi prestasi kerja sebagai berikut (Sutrisno 2014 : 151) yaitu Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, Disiplin waktu dan absensi dan Ketepatan waktu atau tingkat kehadiran. Berbeda halnya dimensi – dimensi prestasi kerja karyawan antara lain (Mangkunegara 2013 : 18) adalah Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja.

Pelatihan kerja

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Hasibuan 2016:70). Definisi selanjutnya pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler 2015 : 263).

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi beberapa dimensi yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut Instruktur, Peserta pelatihan,

Metode, Materi, Tujuan pelatihan (Dessler 2015 : 244). Selanjutnya ada dimensi – dimensi pelatihan sebagai berikut Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi, Metode, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih, Waktu (Banyaknya Sesi) (Mangkunegara 2013 : 62).

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan 2016 : 193).

Definisi disiplin kerja lainnya adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai Veithzal 2013 : 825).

Pada variabel disiplin kerja adanya dimensi – dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain sebagai berikut tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan 2016 : 194)

Dimensi – dimensi disiplin kerja karyawan berikutnya antara lain menurut Taat terhadap aturan dan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dan Taat terhadap peraturan lainnya (Sutrisno 2014: 94). Di sisi lain dimensi – dimensi disiplin kerja menurut kehadiran, ketaatan, ingkat

kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Rivai Veithzal 2013: 444).

Kemampuan kerja

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sutarto Wijono 2012 : 85). Kemampuan kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2016 : 202).

Difinisi lainnya kemampuan kerja adalah Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya (Dale 2013 : 32).

Dimensi – dimensi yang mempengaruhi tingkat kemampuan kerja antara lain sebagai berikut Kesanggupan Kerja, Pendidikan, Masa Kerja (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge 2012 : 58). Dimensi – dimensi kemampuan kerja karyawan lainnya Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh, Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain), Pengalaman kerja yang dimiliki dan Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan (Amrullah. 2012 : 6).

2.3. Hubungan antar variabel dan hipotesis

Variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Hubungan kemampuan yang semakin tinggi seperti masa kerja, tingkat Pendidikan dan kesanggupan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu sendiri, Dengan demikian tingkat

pendidikan, masa kerja dan kesanggupan kerja yang rendah akan berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang erat satu sama lain

Hal ini di dukung oleh penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian menyimpulkan hubungan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil kemampuan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado (Wenas and Logor 2015).

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Hasil penelitian kemampuan kerja diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau (Yanti, Afriani, and Febriani 2019).

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H1 kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi.**

Variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari Taat Terhadap Peraturan dan Waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dan Taat terhadap peraturan lainnya yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap prestasi pegawai.

Hasil Penelitian sejalan dengan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Pratama Lamongan, hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Pratama Lamongan (Khafidz 2020).

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H2 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.**

Variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Pelatihan bagian dari investasi Sumber Daya Manusia (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Didukung dengan hasil penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja karyawan PT. Jembo Energindo, hasil pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jembo Energindo (Sugandha, Wibowo, and Hendra 2019)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan mendukung hasil penelitian bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Andronicus et al. 2021)

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H3 pelatihan kerja berpengaruh**

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Ketika perusahaan ingin melihat dan meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan mencoba melihat dari variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja. Jika kemampuan kerja karyawan, disiplin kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan meningkat maka prestasi kerja karyawan meningkat dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat bertahan di tengah-tengah persaingan global saat ini. kemampuan sumber daya manusia dipadukan dengan strategi manajemen dalam organisasi untuk dapat bertahan ataupun menyerang kompetitor. beberapa aspek pertimbangan dalam menilai kelayakan sumber daya manusia yaitu disiplin dan kemampuan (*softskill* dan *hardskill*), serta pelatihan guna peningkatan skill. Secara simultan variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado (Wenas and Logor 2015).

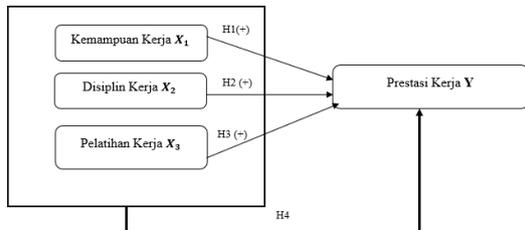
Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah bahwa **H4 kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Karya Patra Abadi.**

2.4. Kerangka Pemikiran Skripsi

Bersasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang

di kemukakan sebelumnya, model kerangka penelitian dapat di bangun seperti gambar berikut :

Gambar 2.1 kerangka berpikir



Keterangan

- = Variabel Independen
- = Variabel Dependent
- = Pengaruh Secara Parsial
- = Pengaruh Secara Simultan

3. Metode Penelitian

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Difinisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data (Sugiyono 2017 : 39).

1. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, adanya dimensi – dimensi kemampuan kerja seperti masa kerja, Pendidikan dan terakhir kesanggupan

kerja (Yanti, Afriani, and Febriani 2019).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dimensi – dimensi disiplin kerja Taat Terhadap Peraturan dan Waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku, dan Taat terhadap peraturan lainnya (Khafidz 2020).

3. Pelatihan Kerja

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka dan dimensi – dimensi pelatihan kerja instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan (Sugandha, Wibowo, and Hendra 2019).

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dimensi prestasi kerja sebagai berikut hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekapan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi (Wenas and Logor 2015).

3.2. Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2017 : 80). Populasi

dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan departemen *HSSE, Warehouse, Quality Manajemen, OPI* dan *Contract Office* PT. Karya Patra Abadi Balikpapan dengan jumlah karyawan 114 (seratus empat belas).

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan *sampling* yang digunakan adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini belum diketahui, sehingga peneliti menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono 2017 : 81).

Dikarenakan objek penelitian diatas lebih dari 100. Maka peneliti menentukan jumlah sampel menggunakan teori Slovin. Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% yang ditunjukkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

Populasi : N = 114 Karyawan dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5% maka jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0,05)^2}$$

$$n = 88,71 \approx 89$$

Berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin didapatkan hasil sebesar 89 (Delapan Puluh Sembilan) Jumlah inilah yang nantinya akan dijadikan sampel

dalam penelitian. Dengan jumlah tersebut maka disebar berdasarkan kriteria karyawan untuk mendapatkan kuisisioner sebagai berikut :

1. Pendidikan terakhir
2. Lama berkerja dan
3. Departemen

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2016:45). Terdapat dua macam teknik dalam mengumpulkan data-data yang di perlukan, yaitu:

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil obersvasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitin benda (metode observasi) (Sugiyono 2017 : 193).

Dalam penelitian ini, data diperoleh langsung dari objek/responden departemen *HSSE, Warehouse, Quality Manajemen, OPI* dan *Contract Office* karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan dengan metode Kuisisioner/Angket.

4. Hasil

4.1. Hasil analisis data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel4.1
Hasil uji analisis regresi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.013 | 2.773 | | 4.693 | 0.0 |
| | Kemampuan Kerja | 0.303 | 0.092 | 0.282 | 3.315 | 0.0 |
| | Disiplin Kerja | 0.649 | 0.102 | 0.538 | 6.343 | 0.0 |
| | Pelatihan Kerja | 0.354 | 0.057 | 0.396 | 6.208 | 0.0 |

Sumber : hasil *output* SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 13,013 + 0,303 + 0,649 + 0,354$$

1. Konstanta (β_0) = 13,013, ini menunjukkan harga *constant*, apabila seluruh variabel bebas Kemampuan Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_3) = 0, maka Prestasi kerja = 13,013
2. Koefisien (β_1) = 0.303, hasil ini menunjukan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja atau dengan kata lain Kemampuan Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Prestasi Kerja akan bertambah sebesar 0,303 Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kemampuan kerja dengan Prestasi Kerja, semakin meningkat kemampuan maka akan semakin meningkat pula Prestasi kerja karyawan.
3. Koefisien (β_2) = 0,649, variabel disiplin kerja (X_2) yaitu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja atau dengan kata lainnya disiplin kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka pretasi kerja akan bertambah sebesar 0,649 koefisien bernilai positif dimana artinya bahwa

terjadinya hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja, semakin karyawan disiplin dalam berkerja maka meningkat prestasi kerja karyawan

4. Koefisien (β_3) = 0,354, variabel pelatihan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja atau pelatihan kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka prestasi kerja akan bertambah sebesar 0,354 koefisien bernilai positif, artinya adanya hubungan positif antara variabel pelatihan kerja dengan prestasi kerja, semakin baik pelatihan kerja karyawan maka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Uji koefisien Korelasi (r) dan uji koefisien determinasi R^2)

Tabel 4.2

Hasil Uji koefisien Korelasi dan determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .812 ^a | 0.660 | 0.648 | 2.871 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0.660 jika dipersentasekan dengan dikali 100% maka besarnya *R Square* adalah 66%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kemampuan kerja, disiplin kerja dan, pelatihan kerja bersama-sama mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja sebesar 66% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

4.2. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.3

Hasil Uji t (parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.013 | 2.773 | | 4.693 | 0.000 |
| | Kemampuan Kerja | 0.303 | 0.092 | 0.282 | 3.315 | 0.001 |
| | Disiplin Kerja | 0.649 | 0.102 | 0.538 | 6.343 | 0.000 |
| | Pelatihan Kerja | 0.354 | 0.057 | 0.396 | 6.208 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4.3 diatas akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan table 4.16 yaitu hasil uji t (Parsial) dengan hasil nilai signifikansi kemampuan kerja (X1) terhadap Prestasi kerja (Y) adalah $0.01 < 0.05$. dan nilai $t_{hitung} 3,315 > t_{tabel} 1.662$
2. Hasil Uji t (Parsial) nilai signifikansi disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0.00 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (6.343) > t_{tabel} 1.662$. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan.
3. Hasil Uji T (Parsial) nilai signifikansi Pelatihan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0.00 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 6.208 > t_{tabel} 1.662$. hal ini menunjukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh Signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan.

2. Uji simultan (uji F)

Tabel 4.4
Hasil Uji F (simultan)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1359.339 | 3 | 453.113 | 54.985 | .000 ^a |
| | Residual | 700.458 | 85 | 8.241 | | |
| | Total | 2059.798 | 88 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : Hasil *output* SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil dari uji simultam tersebut diperoleh F hitung = 54,985 > dari F tabel = 2,71 dan menunjukkan bahwa

variabel independen memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, apabila F hitung > dari F tabel dan jika nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

4.3. Pengujian Asumsi Klasik

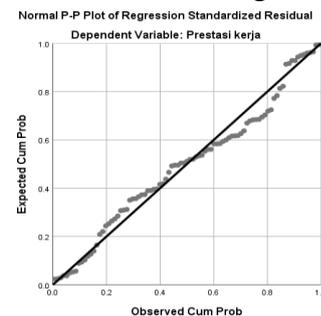
1. Uji Normalitas Data

A. Analisis Grafik

Cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan grafik normal P-P plot. Hasil output SPSS terlihat seperti Gambar 4.1, dan Gambar 4.2 sebagai berikut :

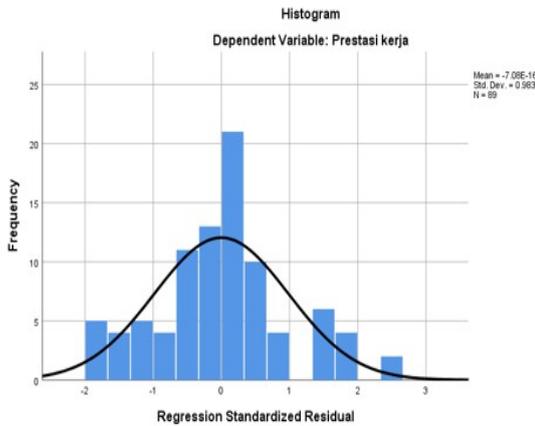
Gambar 4.1

Pengujian Normaitas Histogram



Grafik 4.1 memberikan penjeasan distribusi data normal. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Pengujian grafik histogram



Grafik histogram 4.2 diatas di nyatakan normal, karena grafik histogram tersebut menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi memenuhi asumssi normalitas karena membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri. berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

B. Analisis Statik

Pengujian dilakukan dengan meihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada One Sample Kolmogrofv-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai Signifikasi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai Signifikasi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.5
Uji Kolmogrofv-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 89 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 2.82130344 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.092 |
| | Positive | 0.092 |
| | Negative | -0.067 |
| Test Statistic | | 0.092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .59 ^c |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0.59 hal ini berarti nilainya di atas signifikan 0,05 artinya variabel tersebut berdistribusi normal.

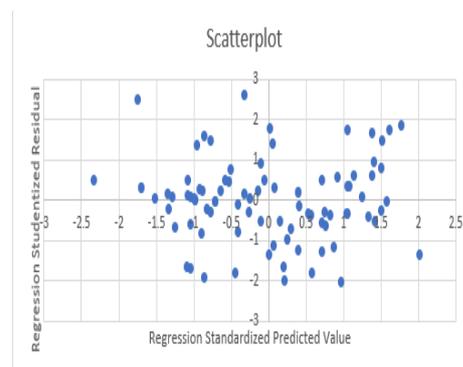
2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada dua cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu, analisis grafik dan analisis statistik.

A. Analisis Grafik

Gambar 4.3

Pengajuan Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik – titik tersebar tidak teratur dan tidak membentuk pola yang teratur, serta berada di atas maupun dibawah angka nol sumbu vertikal, yang berarti model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

B. Analisis statistik

Tabel 4.6
Uji Glejser
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.179 | 1.799 | | 0.099 | 0.921 |
| | Kemampuan Kerja | 0.075 | 0.059 | 0.180 | 1.257 | 0.212 |
| | Disiplin Kerja | 0.004 | 0.066 | 0.008 | 0.059 | 0.953 |
| | Pelatihan Kerja | 0.007 | 0.037 | 0.020 | 0.187 | 0.852 |

a. Dependent Variable: abs prestasi kerja

Hasil uji *glejser* diketahui nilai signifikansi pengaruh masing – masing variabel bebas (X) lebih besar dari 0,05 yaitu variabel kemampuan kerja (X₁) sebesar 0,212, disiplin kerja (X₂) sebesar 0,953 dan, pelatihan kerja (X₃) sebesar 0,852. Semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 di indikasi suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.013 | 2.773 | | 4.693 | 0.000 | | |
| | Kemampuan Kerja | 0.303 | 0.092 | 0.282 | 3.315 | 0.001 | 0.554 | 1.806 |
| | Disiplin Kerja | 0.649 | 0.102 | 0.538 | 6.343 | 0.000 | 0.556 | 1.798 |
| | Pelatihan Kerja | 0.354 | 0.057 | 0.396 | 6.208 | 0.000 | 0.986 | 1.015 |

1. Nilai VIF dari kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja lebih kecil atau di bawah 10 (VIF < 10) yaitu 1,806, 1,798, dan 1,015. Hal ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai tolerance dari beban kerja, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial lebih besar dari 0,1 yaitu 0,554, 0,556 dan 0,986. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi, Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

1. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,
2. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,
3. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Jika hasil uji Durbin-Waston tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test, dimana hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .812 ^a | 0.660 | 0.648 | 2.871 | 1.900 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan dari hasil table 4.15, diketahui sebesar 2.225 nilai DW, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 89 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh nilai du sebesar 1,725, dan nilai DW sebesar 1,900 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,725. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif.

4.4 Pembahasan

1 Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Karya Patra Abadi

Variabel Disiplin kerja (X1) dengan koefisien (β_1) = 0,303, dengan t_{hitung} (73,315) > t_{tabel} (1,662) dan signifikansi (0,01) < 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Terdapat 6 butir pertanyaan yang menggambarkan bagaimana kemampuan kerja dengan penjabaran dimensi dimensi dari kemampuan kerja.

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge 2012 : 33).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Hasil penelitian kemampuan kerja

diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau (Yanti, Afriani, and Febriani 2019).

2. Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Karya Patra Abadi

Variabel Disiplin kerja (X2) dengan koefisien (β_2) = 0,649, dengan t_{hitung} (6.343) > t_{tabel} (1,662) dan signifikansi (0,00) < 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Terdapat 6 butir pertanyaan yang menggambarkan bagaimana disiplin kerja dengan penjabaran dimensi dimensi dari disiplin kerja.

Disiplin kerja yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno 2014 : 87). Hasil Penelitian sejalan dengan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Pratama Lamongan, hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Pratama Lamongan (Khafidz 2020).

3. Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi

Variabel Disiplin kerja (X3) dengan koefisien (β_3) = 0,354, dengan t_{hitung} (6,208) > t_{tabel} (1,662) dan signifikansi (0,00) < 0,05. maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Terdapat 9 butir pertanyaan yang menggambarkan

pelatihan kerja dengan penjabaran dimensi – dimensi dari pelatihan kerja.

Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler 2011 : 263).

Hasil Penelitian sejalan dengan hasil penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja karyawan PT. Jembo Energindo, hasil pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jembo Energindo (Sugandha, Wibowo, and Hendra 2019)

4. Kemampuan Kerja, Disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan

Pada penelitian ini terdapat 33 butir pertanyaan kuisioner dengan 4 (Empat) variabel independent Kemampuan Kerja (X1), disiplin kerja (X2), pelatihan kerja (X3) dan variabel dependent Prestasi kerja (Y) yang telah dibagikan atau disebarkan ke 89 responden pada karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan melihat besarnya pengaruh hubungan antara ketiga variabel bebas yaitu beban kerja Kemampuan Kerja (X1), disiplin kerja (X2), pelatihan kerja (X3) dan prestasi kerja (Y) secara simultan di dapat nilai R Square sebesar 0.648 jika dipersentasekan dengan dikali 100% maka besarnya R Square adalah 66%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kemampuan kerja, disiplin kerja dan, pelatihan kerja bersama-sama mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja sebesar 66% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh uji simulatan (uji f) F hitung = 54,985 > dari F tabel = 2,71 dan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, apabila F hitung > dari F tabel dan jika nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan kerja dan Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado, hasil penelitian disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Hasjrat Abadi Manado (Wenas and Logor 2015)

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Apabila kemampuan kerja tinggi maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kemampuan kerja rendah maka prestasi karyawan juga ikut menurun.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan

kepadannya. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan prestasi kerja karyawan dan sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah maka prestasi kerja karyawan menurun.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Karyawan yang memiliki pelatihan yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang meningkat dan apabila pelatihan kerja rendah maka prestasi kerja karyawan menurun.
4. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi Balikpapan. Dari hasil diketahui bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan miliki maka secara bersamaan maka akan semakin baik prestasi kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dari hasil penelitian analisis deskriptif dapat dilihat nilai rendah pada indikator “tingkat Pendidikan non formal dan lamanya masa kerja karyawan”. maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkatan Pendidikan non formal dan lamanya masa kerja karyawan, dengan diperhatikannya tingkat Pendidikan non formal dan lamanya masa kerja karyawan akan membantu

meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi.

2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan untuk variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dari hasil penelitian analisis deskriptif terdapat nilai terendah di dimensi fokus pada taat terhadap peraturan dan waktu yaitu “tidak pernah absen tanpa alasan”. untuk meningkatkan disiplin kerja maka perusahaan harus memperhatikan absensi karyawan yang hadir tanpa alasan, dengan hal tersebut agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi.
3. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dari hasil penelitian deskriptif terhadap nilai terendah pada dimensi instruktur pelatihan dan materi pelatihan yaitu “materi yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan” dan “materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan jabatan dalam pelatihan”, nyatanya materi yang diberikan masih belum sesuai dengan tema pelatihan dan jabatan pekerjaan. Dengan ini perusahaan dapat memperhatikan pelatihan kerja akan membantu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Karya Patra Abadi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akdon, and Riduwan. 2014. *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Amrullah. 2012. *Perilaku Konsumen*.

- Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andronicus, Melkyory et al. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Bangunan Medan.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 7: 11–20.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- As’ad, M. 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dale, Timpe. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzan, M.Oceano. 2022. “Pengaruh Kemampuan kerja, Disiplin kerja dan pelatihan kerja melalui motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Kealyn Mandiri Sejahtera Balikpapan.”
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Khafidz, Mochamad. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan Influence of Work Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline Towards Employee Achievement of Cv. Pratama Lamongan.” *Jurnal Ekonomi Mahasiswa* 1(2): 1–5.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cekatan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Y, and J Jaenab. 2021. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tukadmas Gc Kota Bima.” *JEpa* 6(2).
- Priansa. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarinah, & Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: : PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta.: FE UI.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugandha, Sugandha, Fx.Pudjo Wibowo, and Hendra Hendra. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Jembo Energindo.” *Dynamic Management Journal* 3(2).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Supranto, J. 2014. *Teknik Sampling Untuk Survei Dan Eksperimen*. Jakarta: PT Rineka Jaya.
- . 2016. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutarto Wijono. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta 13220: Penerbit Kencana Prenada Group, Jl. Tandra Raya, No 23 Rawamangun.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Umar, Husein. 2017. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta.: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, N. M., Manuati Dewi, I. G. A., & Subudi, M. 2017. “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar.”
- Yanti, Budi, Hasna Afriani, and Febriani. 2019. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan PT Wahana Wirawan Riau).” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10(3): 49–61.