

PENGARUH *SKILL*, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MARGA SARANA ABADI SURABAYA

Oleh : Ruly Syahidillah

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Sampel penelitian diambil sebanyak 31 responden dengan teknik *total sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuisioner. Analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *skill* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,011, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,012, dan disiplin secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, dan *skill*, Kepuasan kerja, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci : *skill*, kepuasan kerja, disiplin, kinerja karyawan

Pendahuluan

Persaingan di era globalisasi seperti saat ini sangat kompetitif. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai sumber daya dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif yang paling penting bagi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan manajer dalam mengelola perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer yang kompeten akan mampu

menggerakkan dan memaksimalkan kemampuan SDM perusahaan. SDM atau karyawan akan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Namun, jika kinerja karyawan rendah maka laba perusahaan akan menurun. Tinggi rendahnya Kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut antara lain *skill*, kepuasan kerja dan disiplin.

Skill merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo 2012:325). Kinerja karyawan yang tinggi akan sulit didapatkan tanpa adanya dukungan dari *skill* karyawan.

Selain *skill* kepuasan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) adalah suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak berfikir untuk keluar dari organisasi perusahaan dan fokus dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan keluar dari perusahaan dan tidak fokus pada pekerjaannya sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan merupakan hal yang paling urgen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi dalam menerapkan hal tersebut dibutuhkan motivasi bagi karyawan sehingga dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi. Tingkat kedisiplinan dinilai dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Disinilah pemberian motivasi terhadap karyawan menemukan titik urgensinya, tanpa adanya motivasi, karyawan/anggota perusahaan akan sangat sulit meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerap kali menjadi variable moderating antara kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan/anggota.

Pentingnya *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan juga dirasakan oleh CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Manajemen CV Marga Sarana Abadi Surabaya selama ini sudah menjalankan strategi pengembangan *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, selama ini kinerja karyawan masih mengalami fluktuasi.

Dari latar belakang pemikiran inilah, penelitian ini hendak menelusuri kembali tentang pengaruh *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Skill

Skill atau kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*) (Spencer & Spencer dalam Moeheriono, 2014:4).

Faktor-Faktor Skill

Skill seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
2. Motivasi kerja tinggi.
3. Sikap, motif dan cara pandang.
4. Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal).
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
6. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Brown & Ghiselli (Sutrisno 2011: 79), mengatakan bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Jaminan finansial dan sosial
4. Mutu pengawasan

Kedisiplinan

Pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2015:825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Menurut Hasibuan (2012:194) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor-Faktor Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:67) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja menurut Suwatno dan Priansa (2011: 196) merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin secara umum
4. Inisiatif

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai jenis kuantitatif deskriptif, atau bisa disebut penelitian statistik deskripsi. Penelitian statistik deskriptif Sugiyono (2014: 206), adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini peneliti hendak menggambarkan data-data tentang pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota/karyawan perusahaan dengan CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 31 karyawan. Sementara itu sampel dari penelitian ini adalah karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Karena jumlah populasi penelitian ini kurang dari 100 anggota maka sampel penelitian ini diambil menggunakan *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan

sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini ada 31 responden.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada empat variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (*independen*)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel independen dalam penelitian adalah:
 - a. *Skill* (X_1), adalah kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan ke dalam tindakan. Indikator penelitian ini berdasarkan teori Sharma (2011: 21) yaitu :
 - 1) *Technical skill*
 - 2) *Human skill*
 - 3) *Conceptual skill*
 - b. Kepuasan Kerja (X_2), adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator penelitian ini berdasarkan teori Luthans (Umar, 2012: 38) yaitu :
 - 1) Pembayaran karyawan
 - 2) Bentuk pekerjaan
 - 3) Rekan kerja
 - 4) Jenjang karir
 - 5) Supervisi
 - c. Disiplin (X_3), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2012:194) yaitu :
 - 1) Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

- 2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- 3) Mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di organisasi/perusahaan

2. Variabel terikat (*dependen*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang telah ditetapkan kepada mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan (2012), yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Keandalan dalam bekerja
- d. Kehadiran dalam bekerja
- e. Kemampuan bekerjasama,

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber dan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang didapat langsung dari karyawan baik berupa keterangan-keterangan ataupun data-data dokumentasi lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk mendapatkan data dan keterangan terkait masalah penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi

Teknik Analisis data

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada 31 responden, peneliti menganalisis data dengan hasil sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel

a. Variabel *Skill*

Tabel 1
Distribusi Jawaban Variabel *Skill*

NO	INDIKATOR	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	NS	SS	SS	
1	Karyawan memiliki kemampuan teknis sesuai dengan bidang masing-masing			6	22	3	3,90
2	Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dan berhubungan dengan orang lain			11	20		3,65
3	Karyawan memiliki kemampuan memahami persoalan dan mampu menyelesaikannya		1	19	11		3,32
Total			1	36	53	3	3,62

Sumber: Olah data SPSS 2018

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel *Skill* dengan indikator memiliki kemampuan teknis sesuai dengan bidang masing-masing, memiliki kemampuan bekerja sama dan berhubungan dengan orang lain, dan memiliki kemampuan memahami persoalan dan mampu menyelesaikannya diperoleh hasil jawaban tertinggi pada pernyataan setuju dengan jumlah jawaban 53. Sedangkan untuk rata-rata jawaban pada masing-masing indikator adalah di atas 3. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya sudah memiliki kemampuan teknis bekerjasama dan berhubungan dengan orang lain, dan kemampuan karyawan memahami

persoalan dan mampu menyelesaikan persoalan tersebut sesuai dengan yang diharapkan.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

NO	INDIKATOR	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	NS	SS	SS	
1	Pembayaran gaji karyawan berjalan dengan baik			8	19	4	3,87
2	Pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sesuai dengan kompetensinya			7	24		3,77
3	Hubungan dengan rekan kerja harmonis		1	14	16		3,48
4	Jenjang karir bagi karyawan terbuka lebar			12	19		3,61
5	Pengawasan perusahaan terhadap karyawan berjalan dengan baik		1	12	18		3,55
Total			2	53	96	4	3,656

Sumber : Olah data SPSS 2018

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dengan indikator pembayaran gaji karyawan berjalan dengan baik, pekerjaan yang dijalankan karyawan sesuai dengan kompetensi, hubungan dengan rekan kerja harmonis, jenjang karir karyawan terbuka lebar, dan pengawasan perusahaan terhadap karyawan berjalan dengan baik diperoleh

hasil jawaban tertinggi pada pernyataan setuju dengan jumlah jawaban 96. Sedangkan untuk rata-rata jawaban pada masing-masing indikator adalah di atas 3. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya sudah merasa puas dalam bekerja.

c. Variabel Disiplin (X3)

Tabel 3

Distribusi Jawaban Variabel Disiplin

N O	INDIKATOR	Jawaban					Me an
		1	2	3	4	5	
		ST S	T S	N	S	S S	
1	Karyawan datang dan pulang pada waktunya			1 0	1 7	4	3,8 1
2	Karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengann baik			1 0	2 1		3,6 8
3	Karyawan mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di organisasi/perusahaan			1 0	2 1		3,6 8
Total				3 0	5 9	4	3,7 2

Sumber : Olah data SPSS 2018

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin dengan indikator datang dan pulang pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan diperoleh hasil jawaban tertinggi pada pernyataan setuju dengan jumlah jawaban 59. Sedangkan untuk rata-rata jawaban pada masing-masing indikator adalah di atas 3. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya

memiliki tingkat kedisiplinan cukup baik.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

N O	INDIKATOR	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		ST S	T S	N	S	SS	
1	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan		1	1 3	1 3	4	3,65
2	Karaywan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang ditetapkan perusahaan			1 1	2 0		3,65
3	Karaywan mampu menghasilkan pekerjaan yang konsisten			1 2	1 9		3,61
4	Karyawan hadir dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan			1 5	1 6		3,52
5	Karyawan mampu bekerjasama dalam tim		1	1 4	1 6		3,48
Total			2	6 5	8 4	4	3,52

Sumber : Olah Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban pada masing-masing indikator adalah di atas 3. Mayoritas

responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner mengenai kinerja karyawan di CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang ditetapkan perusahaan, menghasilkan pekerjaan yang konsisten, hadir dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan, dan kemampuan bekerjasama dalam tim.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk menjawab pengaruh *skill* (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda adalah mengetahui apakah ada pengaruh *skill* (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0,596	0,868
	<i>Skill</i>	0,363	0,133
	Kepuasan Kerja	0,211	0,078
	Disiplin	0,182	0,049
R determinan = 0,956			
R ² = 0,915			

Sumber: Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut maka diperoleh koefisien regresi sehingga dapat dirumuskan pada persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 0,596 + 0,363 X_1 + 0,211 X_2 + 0,182 X_3$$

Keterangan :

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Skill*

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Disiplin

Berdasarkan perumusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Apabila *skill* (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin (X_3) diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan pelanggan adalah sebesar 0,596
- Jika *skill* (X_1) naik sebesar satu satuan, sementara kepuasan kerja (X_2) dan disiplin (X_3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,363
- Jika kepuasan kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sementara *skill* (X_1) dan disiplin (X_3) tetap, maka kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,211
- Jika disiplin (X_3) semakin baik (naik) sebesar satu satuan, sementara *skill* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tetap, maka kepuasan pelanggan (Y) juga semakin baik (naik) sebesar 0,182.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini maka dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

a. Uji t

Sedangkan dari hasil uji t yang dilakukan diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Uji t (parsial)

Model	t hitung	Sig.
(Constant)	0,687	0,498
<i>Skill</i>	2,729	0,011
Kepuasan kerja	2,692	0,012
Disiplin	3,688	0,001

Sumber: Perhitungan SPSS
Berdasarkan tabel 4.14

menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel *skill* (X1) diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya nilai signifikansi variabel *skill* (X1) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan hipotesis Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari *skill* terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,012. Artinya nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan terhadap hipotesis Ha, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai signifikansi yang diperoleh variabel disiplin (X3) diperoleh nilai signifikansi 0,001. Artinya nilai signifikansi variabel disiplin (X3) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis Ho dan penerimaan hipotesis Ha yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Hasil dari uji F (simultan), diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55,642	3	18,547	96,365	0,000 ^b
Residual	5,197	27	,192		
Total	60,839	30			

Sumber: Perhitungan SPSS 2018, lampiran 7

Hasil nilai F sebesar 96,365 dengan tingkat signifikansi sebesar

0.000, berarti hipotesis Ho ditolak dan hipotesis H4 diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *skill* (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan disiplin (X₃) secara bersama-sama (simultan) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Uji R² (R-squared)

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,905	,439

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepuasan Kerja, Skill

Sumber : Perhitungan SPSS 2018, lampiran 7

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,915. Hal ini berarti bahwa variabel *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin mampu menjelaskan variabel Y, yaitu kinerja karyawan sebesar 91,5% sedangkan sisanya 8,5% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Variabel *Skill* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya

Skill menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. *Skill* yang baik faktor penting agar kinerja karyawan sebuah perusahaan menjadi lebih baik. Dalam penelitian ini variabel *skill* (X1) memiliki taraf signifikansi 0,011 yang nilainya lebih kecil dari 0,050 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *skill* terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Marga Sarana Abadi Surabaya.

Hasil yang diperoleh dalam

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Widayanti (2015) yang menyatakan bahwa *skill* mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian oleh Kandau, Lengkong, dan Sendow (2016) yang menunjukkan bahwa *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh *skill* yang baik. Semakin baik *skill* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Skill* yang terdiri atas kemampuan teknis, kemampuan bekerjasama dan berhubungan dengan orang lain, serta kemampuan memahami persoalan dan pemecahannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa *skill* karyawan di CV Marga Sarana Abadi Surabaya cukup baik. *Skill* yang baik ini telah mampu mendorong karyawan berkinerja tinggi.

2. Variabel Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya

Kepuasan Kerja merupakan salah satu dimensi dari sumber daya manusia. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk berkinerja baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan tersebut terpacu untuk berkinerja baik, menghasilkan kerja yang optimal.

Dalam penelitian ini variabel Kepuasan kerja (X2) memiliki taraf signifikansi 0,012 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk kepuasan kerja karyawan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Chandraningtyas, dkk (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam situasi tertentu para karyawan sangatlah sensitif terhadap kepuasan kerja yang meliputi pembayaran gaji, pekerjaan yang dijalankan, hubungan dengan rekan kerja, jenjang karir, dan pengawasan. Kepuasan kerja yang dirasakan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berkinerja tinggi atau rendah.

Merujuk pada hasil analisis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden menganggap kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Responden menyatakan memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang baik ini mampu mendorong kinerja karyawan yang baik pula.

3. Variabel Disiplin (X3) Terhadap Kinerja Karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya

Aspek disiplin dalam perusahaan merupakan salah satu komponen penting dalam upaya menjaga kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama tim, kehandalan dan kehadiran akan tercapai sesuai target bila ada dukungan disiplin yang tinggi dari karyawan..

Dalam penelitian ini variabel disiplin (X3) memiliki taraf signifikansi 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,050 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya (Y). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi variabel kinerja karyawan..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang dalam bekerja

membutuhkan kedisiplinan baik. Aspek disiplin seperti datang dan pulang sesuai waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di organisasi/perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa kedisiplinan di CV Marga Sarana Abadi Surabaya sudah cukup baik. Kedisiplinan yang baik ini telah mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi.

4. Skill (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin (X3) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya

Merujuk pada hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif. Hasil pengujian hipotesis dari uji F menunjukkan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Skill (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai R^2 (*R-squared*) sebesar 91,5% menunjukkan hubungan yang kuat dari perubahan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi tiga *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin. Sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa *skill*, kepuasan kerja, dan disiplin memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *skill* dan disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan

kinerja, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) mengenai hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori kinerja. Aspek disiplin dalam bekerja merupakan salah satu pendorong kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan mampu mendorong kinerja karyawan melalui pelatihan *skill*, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendisiplinkan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Mengingat *skill* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya manajemen CV Marga Sarana Abadi Surabaya meningkatkan *skill* karyawan dengan cara memberi pelatihan karyawan.
2. Mengingat kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya manajemen CV Marga Sarana Abadi Surabaya memperbaiki kepuasan kerja karyawan dengan cara memperbaiki kompensasi, jenjang karir, pengawasan.
3. Mengingat kedisiplinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya manajemen CV Marga Sarana Abadi Surabaya meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara menegakkan atauran secara tegas dan konsekuen.
4. Peneliti selanjutnya yang akan meneliti kinerja karyawan hendaknya menggunakan variabel bebas selain dalam model penelitian ini, misalnya iklim organisasi, kompensasi, dan beban kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Candraningtyas, I., dkk. 2015. Universitas Brawijaya Malang. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional. *e-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Hasibuan, M.S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa UNRI FISIP*, Vol. 2.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sendow, G., dkk., 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.