

Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang)

Devin Koko Febiriliansyah *)
Rois Arifin **)
Eka Farida *)**

devinxkoko@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, work ability, work experience and job satisfaction on employee performance at the PR DD Tajinan Malang factory. The population in this study were employees of the PR DD Tajinan Malang factory who worked in all divisions. The sampling technique used is saturated sampling with a total sample of 47 respondents who work in the PR DD Tajinan Malang factory in all divisions. The analytical method used is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 20 application tools (solutions for statistical products and services). Based on the test using the F test analysis, the results showed that there was a significant effect between variable X (work discipline, work ability, work experience and job satisfaction) simultaneously on variable Y (Employee Work Achievement) PR Factory DD Tajinan Malang. and the results of the t test analysis showed that the work discipline variable had a significant effect on the work performance of the employees of the PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of $0.001 < 0.05$, work ability had a significant effect on the work performance of the employees of the PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of $0.020 < 0.05$, work experience has a significant effect on work performance of employees of PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of $0.015 < 0.05$, and job satisfaction has a significant effect on work performance of employees of PR DD Tajinan Malang factory with a significance value of $0.013 < 0.05$.

Keywords : Work Discipline, Work Ability, Work Experience, Job Satisfaction, And Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini bertumbuh dan berkembang secara dinamis, dan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien yang artinya dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri setiap perubahan baik yang sedang terjadi dengan cepat. Dengan demikian organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*) melainkan organisasi merupakan sistem terbuka (*openeed system*). Sumber daya manusia dalam perusahaan sering dianggap sebagai aset utama karena berperan sebagai penggerak roda seluruh kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya

dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Prestasi kerja yang tinggi yang dihasilkan seorang karyawan akan mempengaruhi hasil yang diperoleh perusahaan secara keseluruhan karena semakin tinggi kinerja karyawan maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pada perusahaan tersebut.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Logor, 2015).

Kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu (Robbins, 2012). Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan karyawan karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Marwansyah (2014) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi.

Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka, maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan kesenangan dan memenuhi harapan-harapannya atau sikap yang positif (Handoko, 2012). Prestasi kerja yang baik akan mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai, maka karyawan akan puas dalam bekerja. Di lain pihak jika penghargaan tersebut dinilai kurang mencukupi, maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Pabrik PR DD Tajinan Malang merupakan salah satu industri rokok kretek kecil menengah di Malang. Perusahaan yang beralamatkan Jl. Randugading Rt.08/Rw.02 Tajinan, ini memiliki tenaga kerja alumni sampoerna terutama mandornya (*quality control*). Untuk tenaga giling, gunting, dan packingnya memiliki status sebagai karyawan harian (borongan), pemimpin perusahaan menjanjikan perbaikan fasilitas, dengan begitu tingkat produktivitas pekerjaannya mampu mencapai target yang telah ditetapkan agar tercapai target produksi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi Pada Pabrik PR DD Tajinan Malang).**

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kajian serta referensi untuk menilai pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

Prestasi Kerja

Hasibuan (2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

Disiplin Kerja

Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku

Kemampuan Kerja

Timpe (2013) Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya.

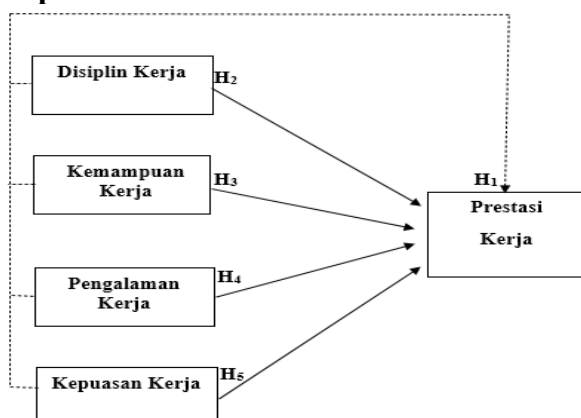
Pengalaman Kerja

Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Kepuasan Kerja

Dadang (2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Secara Parsial
 - - - - -> : Secara Simultan

Hipotesis

- H1 : Disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
 H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
 H3 : Kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
 H4 : Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.
 H5 : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PR DD Tajinan Malang.

Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi dapat diartikan sebagai seluruh individu yang mempunyai kriteria yang sama meskipun hanya terdapat sedikit kesamaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PR DD Tajinan Malang sebanyak 47 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teori Arikunto (2012) yaitu “jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 47 orang karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan korelasi *Pearson* dengan ketentuan jika nilai r hitung $> r$ tabel dalam penelitian ini sebesar 0.2816 dan $\text{sig} < 0,05$ maka setiap item pernyataan dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kepuasan kerja (X4), dan Prestasi Kerja (Y).

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	0,738	0,2816	Valid
	Y1.2	0,595	0,2816	Valid
	Y1.3	0,738	0,2816	Valid
	Y1.4	0,680	0,2816	Valid
	Y1.5	0,595	0,2816	Valid
	Y1.6	0,783	0,2816	Valid
	Y1.7	0,690	0,2816	Valid
	Y1.8	0,596	0,2816	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,649	0,2816	Valid
	X1.2	0,722	0,2816	Valid
	X1.3	0,790	0,2816	Valid
	X1.4	0,821	0,2816	Valid
	X1.5	0,762	0,2816	Valid
	X1.6	0,407	0,2816	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,738	0,2816	Valid
	X2.2	0,714	0,2816	Valid
	X2.3	0,643	0,2816	Valid
	X2.4	0,450	0,2816	Valid
	X2.5	0,607	0,2816	Valid
	X2.6	0,738	0,2816	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,693	0,2816	Valid
	X3.2	0,650	0,2816	Valid
	X3.3	0,681	0,2816	Valid
	X3.4	0,562	0,2816	Valid
	X3.5	0,604	0,2816	Valid
	X3.6	0,732	0,2816	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	X4.1	0,690	0,2816	Valid
	X4.2	0,795	0,2816	Valid
	X4.3	0,726	0,2816	Valid
	X4.4	0,657	0,2816	Valid
	X4.5	0,655	0,2816	Valid
	X4.6	0,533	0,2816	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan seluruh pernyataan item mempunyai nilai $r_{\text{hitung}} > 0,2816$ maka hasil uji validitas diatas di nyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,766	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,772	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,760	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,761	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0,769	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 Semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.63397474
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.859
Asymp. Sig. (2-tailed)		.452

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai probabilitas Asymp. Sig diperoleh 0.452 > 0.05 yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.743	1.346	Bebas Multikolinearitas
Kemampuan Kerja (X2)	0.858	1.166	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X3)	0.656	1.525	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X4)	0.761	1.314	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Disiplin kerja (X1) = 1.346 dengan tolerance 0.743. Nilai VIF pada variabel Kemampuan kerja (X2) sebesar 1.166 dengan tolerance 0.858. Nilai VIF pada variabel Pengalaman kerja (X3) sebesar 1.525 dengan tolerance 0.656. Nilai VIF pada variabel Kepuasan kerja (X4) sebesar 1.314 dengan tolerance 0.761. Hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas karena nilai varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.640	Bebas Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja (X2)	0.103	Bebas Heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja (X3)	0.129	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X4)	0.118	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 dari hasil uji *Glejser* diperoleh nilai sig pada variabel Disiplin kerja (X1) = 0.640, Kemampuan kerja (X2) = 0.103, Pengalaman kerja (X3) = 0.129, dan Kepuasan kerja (X4) = 0.118. Semua variabel memiliki nilai sig

> 0.05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.814	3.679		.765	.449
Disiplin Kerja (X1)	.376	.108	.362	3.494	.001
Kemampuan Kerja (X2)	.263	.108	.234	2.423	.020
Pengalaman Kerja (X3)	.332	.131	.280	2.537	.015
Kepuasan Kerja (X4)	.292	.113	.264	2.580	.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Y1

Dari tabel, diperoleh model regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 2.814 + 0.376X_1 + 0.263X_2 + 0.332X_3 + 0.292X_4 + e$$

Berdasarkan tabel 6 model regresi tersaebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 2.814 mengidentifikasi bahwa variabel Disiplin kerja, Kemampuan kerja, Pengalaman kerja, dan Kepuasan kerja ialah 0, maka nilai Prestasi kerja bernilai positif yaitu 2.814.
- Koefisien regresi variable Disiplin kerja (X1) sebesar 0.376 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Disiplin kerja mengalami peningkatan, maka variabel Prestasi kerja juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variable Kemampuan kerja (X2) sebesar 0.263 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Kemampuan kerja mengalami peningkatan, maka variabel Prestasi kerja juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variable Pengalaman kerja (X3) sebesar 0.332 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Pengalaman kerja mengalami peningkatan, maka variabel Prestasi kerja juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi variable Kepuasan kerja (X4) sebesar 0.292 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka variabel Prestasi kerja juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 7 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	244.292	4	61.073	20.886	.000 ^b
1 Residual	122.814	42	2.924		
Total	367.106	46			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai F sebesar 20,886 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara simultan

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji t

Tabel 8 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.814	3.679		.765	.449
Disiplin Kerja (X1)	.376	.108	.362	3.494	.001
Kemampuan Kerja (X2)	.263	.108	.234	2.423	.020
Pengalaman Kerja (X3)	.332	.131	.280	2.537	.015
Kepuasan Kerja (X4)	.292	.113	.264	2.580	.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Y1

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil signifikansi yang diperoleh variabel disiplin kerja (X1) yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai pada t_{hitung} sebesar $3,494 > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial.
- 2) Hasil signifikansi yang diperoleh variabel kemampuan kerja (X2) yaitu $0,020 < 0,05$ dan nilai pada t_{hitung} sebesar $2,423 > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial.
- 3) Hasil signifikansi yang diperoleh variabel pengalaman kerja (X3) yaitu $0,015 < 0,05$ dan nilai pada t_{hitung} sebesar $2,537 > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial.
- 4) Hasil signifikansi yang diperoleh variabel kepuasan kerja (X4) yaitu $0,013 < 0,05$ dan nilai pada t_{hitung} sebesar $2,580 > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja (X4) terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.634	1.71001

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y1

Dari tabel 9 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634. Dengan demikian berarti model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat di jelaskan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja positif terhadap prestasi kerja karyawan PR DD Tajinan Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PR DD Tajinan Malang. Penerapan disiplin membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan meningkatkan prestasi karyawan tersebut dan perusahaan. Kemampuan kerja yang tinggi karyawan pabrik PR DD Tajinan dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan nantinya akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Selain disiplin dan kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerja sebagai karyawan harus memiliki pengalaman kerja dalam penguasaan suatu pekerjaan agar lebih mudah melaksanakan pekerjaannya karena sudah berpengalaman dan memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga tugas-tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik yang nantinya berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Selain itu dengan adanya kepuasan kerja apabila seorang karyawan mempunyai perasaan bahagia atau perasaan yang positif terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan maka karyawan tersebut akan semakin baik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan adanya pengalaman kerja dan kepuasan kerja karyawan jadi lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan serta menjadi semangat karena karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan yang nantinya akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Logor, dkk (2015) bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. Hasjrat Abadi Manado. Selanjutnya Utama (2016) menjelaskan pengalaman kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa uji hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang. Menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma yang berlaku pada organisasi. Dalam penerapan disiplin kerja pabrik PR DD Tajinan Malang karyawan datang tepat waktu dengan melakukan *fingerprint* sebelum bekerja dan se usai bekerja, berpakaian rapi dan bersih saat bekerja, serta menaati peraturan perusahaan yang dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Logor, dkk (2015) Menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang. Hal ini disebabkan dengan adanya ketrampilan karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang dalam menguasai pekerjaan seperti menggiling serta membatil dalam proses produksi. Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Irawan, 2014). Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada hasil kerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Logor, dkk (2015) Menjelaskan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang sebagaimana terlihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana karyawan pabrik PR DD memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi dengan penguasaan serta kemahiran dalam menggiling serta membatil dalam proses produksi rokok. Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Dengan demikian disebabkan lamanya karyawan bekerja dalam suatu perusahaan (pengalaman kerja) akan membuat ketrampilan dan keahlian dari setiap karyawan tersebut bertambah. Bertambahnya ketrampilan dan keahlian inilah yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Hal ini berarti semakin lama bekerja seorang karyawan dalam perusahaan maka karyawan tersebut akan semakin lebih memahami pekerjaannya dan menjadi lebih trampil serta ahli dalam bekerja sehingga prestasi karyawan tersebut menjadi lebih meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hutama, dkk (2016) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang. Wibowo (2013) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat berupa pemikiran dan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan kecenderungan tindakannya. Demikian Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan karyawan khususnya tentang kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap yang tercermin dari tindakan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut mampu memberikan kesenangan dan mampu memenuhi harapan-

harapan yang ingin dicapai oleh para karyawan tersebut, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryanto, dkk. (2015) Menjelaskan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. JM Jaya Motor Semarang.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada pabrik PR DD Tajinan Malang.
- b. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang.
- c. Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang.
- d. Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang.
- e. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pabrik PR DD Tajinan Malang

Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

- a. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu karena penelitian ini dilakukan pada pabrik PR DD Tajinan Malang, jadi hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan pada Pabrik PR DD Tajinan Malang.
- b. Faktor-faktor dalam penelitian ini hanya terdapat empat variabel yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- c. Pada penelitian ini yaitu penyebaran kuisioner secara offline namun penyebaran melalui perantara pihak karyawan, sehingga peneliti tidak bisa terjun langsung kepada responden karena pembatasan saat pandemi.

Saran

- a. Kepada instansi PR DD Tajinan Malang:
 - 1) Diharapkan pabrik PR DD Tajinan Malang dapat meningkatkan terkait kepuasan kerja karyawan, karena berdasarkan hasil pengujian bahwa kepuasan kerja menunjukkan nilai cukup rendah. Dengan demikian maka peran pimpinan diharapkan dapat memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan agar karyawan yang mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga melakukan berbagai macam tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan juga mampu membuat peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan tersebut.

- 2) Sebagaimana dilihat bahwa nilai disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja menunjukkan nilai yang cukup tinggi, dapat dijelaskan bahwa dalam disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terdapat pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu dari pihak pabrik PR DD Tajinan Malang harus memperhatikan dan mempertahankan disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja para karyawan. Terutama dalam upaya peningkatan disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja karyawan agar produktivitas kerjanya lebih baik lagi yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.
- b. Bagi penelitian selanjutnya
 - 1) Diharapkan dapat mengukur prestasi kerja karyawan dengan menggunakan maupun menambah variabel lain diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.
 - 2) Diharapkan dapat menggunakan teori terbaru dan memperbarui pernyataan-pernyataan serta indikator dalam penelitian sehingga mampu mendukung penelitian selanjutnya lebih baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2012) *ch yujbhgvfdew2. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Handoko, (2013), *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hutama, Hamid, and Mayowan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera)". *Jurnal Administrasi Bisnis* 40.1 (2016): 13-22.
- Irawan, Agus (2014) *Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Memilih Program Studi (Studi pada Jurusan Akuntansi dan Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Banjarmasin)*. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 2* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Logor, F. B., Tumade, P., Wenas, R. S., (2015) "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado". *Jurnal EMBA Vol.3 No.3* Sept. 2015, Hal.1151-1161
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*. Jakarta
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja, edisi 3 cetakan 6*. Jakarta, Rajawali Pers.

- Timpe, Dale. 2013. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dadang, 2013, E-Business & E-Commerce, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Suryanto, Edy, et al. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv Jm Jaya Motor Semarang. Journal of management, 2015, 1.1.

Devin Koko Febiriliansyah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eka Farida ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma