
Pengaruh Disiplin Kerja Keterampilan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada CV Sumber Anugerah Temanggung)

Khoirul Febriyanto¹, Kusuma Chandra Kirana², Epsilandri Septyarini³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

khoirulfebrian981@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Diterima	13	Mei	2025
Disetujui	26	Juni	2025
Dipublish	26	Juni	2025

Abstract

This research aims to describe the influence of Work Discipline, Skills and Job Satisfaction on Study Employee Achievement at CV Sumber Anugerah Temanggung. This research is classified as quantitative research. The population is employees of CV Sumber Anugerah Temanggung. The sample for this research was 134 respondents. The sampling method used is the probability sampling method, the type used is simple random sampling. The data collection method uses a questionnaire method, questionnaires are given to employees or respondents who work at CV Sumber Anugerah Temanggung. The results of the analysis show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on work performance. (2) skills have a positive and significant influence on work performance. (3) job satisfaction has a positive and significant effect on work performance. (4) work discipline, skills and job satisfaction have a significant effect on work performance.

Keywords: *Work Discipline, Skills, Job Satisfaction, Work Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Karyawan Studi pada CV Sumber Anugerah Temanggung. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Populasi adalah karyawan CV Sumber Anugerah Temanggung. Sampel penelitian ini adalah 134 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *probability sampling* yang mana jenis yang di gunakan yaitu dengan *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, kuesioner diberikan ke karyawan atau responden yang bekerja di CV Sumber Anugerah Temanggung. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (2) keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (4) disiplin kerja, keterampilan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Keterampilan, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja*



Pendahuluan

Berkembangnya dunia usaha yang begitu cepat pada masa sekarang memicu timbulnya sejumlah masalah, di mana perusahaan dituntut untuk menghadapinya. Contoh dari masalah yang kerap dijumpai perusahaan adalah aspek sumber daya manusia (SDM) yang memikul tugas dalam melaksanakan kegiatan produksi perusahaan. Aspek SDM tersebut pada prinsipnya berperan krusial sebagai aset kunci dalam melangsungkan aktifitas kerja di perusahaan dan menjadi sarana yang menunjang kegiatan yang dapat mengembangkan perusahaan ke depannya.

Sebuah perusahaan biasanya mengedepankan aspek-aspek yang dapat menunjang perusahaan dalam mencapai keberhasilan tujuan yang diharapkan. Prestasi kerja menjadi salah satu aspek yang cukup diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan perusahaan ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam bekerja. Setiap perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya prestasi kerja yang dihasilkan meningkat, karena perusahaan yang maju adalah perusahaan yang menampilkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi kerja dari tiap individu. Dalam prestasi kerja perusahaan pencapaian hasil terletak pada level atau unit perusahaan, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam perusahaan.

CV Sumber Anugerah adalah perusahaan yang cukup memperhatikan prestasi kerja karyawannya, dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang mebel, yang mana perusahaan ini terletak di Jl. Raya Krangan, Pringsurat No. 17, Gunungkekep, Kupen, Kecamatan Pringsurat, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

Salah satu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Hasibuan, (2014). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Pangarso & Susanti, (2016) tentang disiplin kerja karyawan menjadi bagian yang turut berkontribusi bagi latar belakang penelitian ini dalam konteks pentingnya topik tentang disiplin karyawan. Berdasarkan penelitian dari Setiyana, (2017) dengan disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Pada kenyataannya, prestasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktifitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri jika memiliki prestasi kerja yang rendah akan menghambat perkembangan karirnya.

Dalam dunia kerja tidak hanya disiplin yang harus diperhatikan oleh seorang dalam



bekerja, seorang karyawan harus meningkatkan keterampilannya agar mampu bersaing dan juga memberikan kontribusi dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi yang baik bagi perusahaan. Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud karyawan harus bisa merasakan kepuasan dalam pekerjaannya agar prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut para ahli didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah salah satu faktor krusial yang menentukan perkembangan suatu organisasi khususnya untuk memberi motivasi kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individual maupun kelompok. Disiplin berfungsi untuk membimbing karyawan agar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada pada perusahaan tersebut agar menghasilkan kinerja yang optimal. (Hasibuan, 2019:193)

Indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2018) yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

2. Keterampilan Kerja

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu factor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

Indikator keterampilan menurut Mulyadi (2012:66), yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Kecakapan
- 3) Ketelitian
- 4) Kepercayaan diri
- 5) Komitmen
- 6) Pengalaman

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017, p. 202).

Indikator kepuasan kerja menurut Yuwono yang dikutip *Spector* dalam Badriyah (2015: 241), yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap gaji
- 2) Kepuasan terhadap promosi
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kepuasan terhadap pimpinan

4. Preatasi Kerja Karyawan

Menurut (Ibrahim, 2015) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerjamerupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus.

Nasution (2012:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Pengetahuan pekerjaan

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Digunakannya analisis ini dikarenakan ingin mencari tahu pengaruh serta hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan



penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yaitu dengan survey yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Sampel yang diambil dari populasi sebanyak 134 karyawan.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu menjelaskan atau memperlihatkan data yang diperoleh tanpa menarik kesimpulan apa pun, digunakan untuk menilai data (Sugiyono, 2018:207).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan data menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian (Pratiwi, 2017). Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden yang di pilih serta memenuhi kriteria dalam penelitiannya. Kuesioner ini dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pada umumnya pada skala ini menggunakan lima angka penelitian yaitu:

Tabel Skala Likert pada pertanyaan tertutup

Keterangan	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak setuju	STS	1

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013: 52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2013:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu

kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan Oneshot, yaitu pengukuran yang dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, 2013:48).

Pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan pengukuran sekali saja dan kemudian hasil dari pengukuran tersebut akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukuran dengan korelasi antara jawaban pertanyaan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas.

c. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013:105), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

b). Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c). Uji Normalitas



Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal dan tidak normal. Dan apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil dari uji statistic akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan menggunakan ketentuan apabila nilai tersebut signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji tersebut menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Analisis Regresi Linier berganda;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y	= Prestasi Kerja
A	= konstanta
b₁, b₂, b₃	= koefisien regresi
x₁	= Disiplin Kerja
x₂	= Keterampilan Kerja
x₃	= Kepuasan Kerja
E	= standar eror

b. Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengajuan hipotesis, uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis itu dan mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun

simultan. Dalam pengajuan hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan tersebut bisa benar dan bisa salah, sehingga menimbulkan resiko.

a). Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2016: 97) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria signifikansi parameter individual (uji statistik t) adalah:

- 1) Jika signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak

b). Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2016: 96) menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah secara variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria signifikan simultan adalah:

- 1) Tingkat signifikan 0,05.
- 2) Jika F hitung > F tabel, tingkat signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak (ada pengaruh signifikan).
- 3) Jika F hitung < F tabel, tingkat signifikan > 0,05 maka H₀ diterima (tidak ada pengaruh signifikan).

4. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2016: 95) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat jelas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan



1. Analisis Deskriptif

Tabel Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	Mea n	Std. Deviati on
disiplin kerja	134	4.00	15.00	13.3284	1.57888
keterampi lan	134	23.00	30.00	26.9254	1.94522
kepuasan kerja	134	7.00	20.00	17.2910	2.35824
prestasi kerja	134	12.00	20.00	17.5672	1.63812
Valid (listwise)	N 134				

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 134 orang. Nilai minimum pada variabel disiplin kerja (X1) 4 dan nilai maksimal 15. Rata-rata variabel X1 sebesar 13.3284 dan nilai standar deviasinya adalah 1.57888. Nilai minimum pada variabel keterampilan (X2) 23 dan nilai maksimal 30. Rata-rata variabel X2 sebesar 26.9254 dan nilai standar deviasinya adalah 1.94522. Nilai minimum pada variabel kepuasan kerja (X3) 7 dan nilai maksimal 20. Rata-rata variabel X3 sebesar 17.2910 dan nilai standar deviasinya adalah 2.35824. Nilai minimum pada variabel prestasi kerja (Y) 12 dan nilai maksimal 20. Rata-rata variabel Y sebesar 17.5672 dan nilai standar deviasinya adalah 1.63812.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja				
Item	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,817	0,1684	0,00	Valid
X1.2	0,787	0,1684	0,00	Valid

X1.3	0,841	0,1684	0,00	Valid
------	-------	--------	------	-------

Sumber: Olah data SPSS

Pada uji validitas untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 yang mana nilai pada setiap indicator penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan begitu dapat diartikan semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini karena data dinyatakan valid.

Tabel Uji Validitas Keterampilan

Keterampilan				
Item	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
X2.1	0,544	0,1684	0,00	Valid
X2.2	0,668	0,1684	0,00	Valid
X2.3	0,694	0,1684	0,00	Valid
X2.4	0,617	0,1684	0,00	Valid
X2.5	0,744	0,1684	0,00	Valid
X2.6	0,423	0,1684	0,00	Valid

Sumber: Olah data SPSS

Variabel keterampilan kerja dalam tahap uji validitas dinyatakan bahwa setiap indicator yang digunakan adalah valid, hal tersebut dikarenakan masing-masing indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja				
Item	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
X3.1	0,731	0,1684	0,00	Valid
X3.2	0,792	0,1684	0,00	Valid
X3.3	0,814	0,1684	0,00	Valid
X3.4	0,740	0,1684	0,00	Valid

Sumber: Olah data SPSS

Pada tabel diatas diketahui hasil uji validitas terhadap indicator variabel X3 yaitu kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan pengolahan data dapat dilanjutkan.

Tabel Uji Validitas Prestasi Kerja

Prestasi Kerja				
Item	Pearson Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan



Y.1	0,658	0,1684	0,00	Valid
Y.2	0,788	0,1684	0,00	Valid
Y.3	0,535	0,1684	0,00	Valid
Y.4	0,468	0,1684	0,00	Valid

Sumber: Olah data SPSS

Pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa indikator variabel Y yaitu prestasi kerja dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan penelitian dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Item	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,746	0,60	Reliabel
Keterampilan	0,669	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,767	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,676	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS

Pada tahap uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas dapat diketahui pada tabel diatas. Hasil pengujian diketahui jika seluruh variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai kritis, sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada tahap uji selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	134
No. Mean	.0000000

rm Std.	.78130960
al Deviasi	
Par on	
am	
eter	
s ^{a,b}	
Mo Absolut	.084
st e	
Ext Positive	.045
re Negativ	-.084
me e	
Dif	
fer	
enc	
es	
Test Statistic	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.021 ^c
Mo Sig.	.279 ^d
nte 99% L	.267
Car Con o	
lo fide w	
Sig nce er	
. Inter B	
(2- val o	
tail u	
ed) n	
d	
U	.290
P	
P	
er	
B	
o	
u	
n	
d	

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olah data SPSS

Hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,279 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa data yang

624



dimiliki dalam penelitian ini terdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan pada tahap uji selanjutnya.

b). Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstan dardize d Coeffi cients	Stand ardize d Coeffi cients			Collineari ty Statistics		
	B	Std. Err	Beta	t	Sig.	Tol erance	VIF
(Constant)	.359	1.044		.344	.731		
disiplin kerja	.258	.036	.307	7.101	.000	.954	1.049
keterampilan	.392	.080	.378	4.893	.000	.294	3.406
kepuasan kerja	.291	.054	.418	5.373	.000	.289	3.465

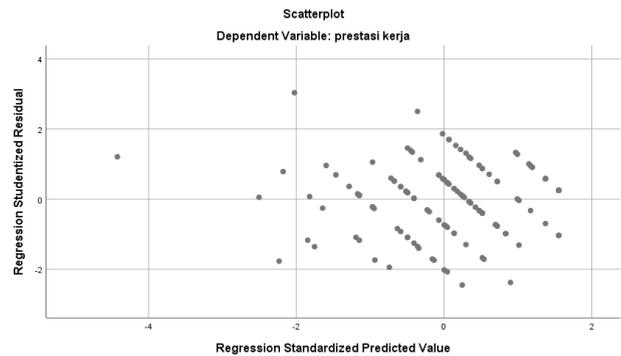
a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Olah data SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF pada setiap variabel yang digunakan pada penelitian lebih kecil dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat dinyatakan pada penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

c). Uji Heterokedastisitas

Gambar Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olah data SPSS

Pada uji heterokedastisitas dihasilkan gambar diatas, peneliti menggunakan metode *Scatterplot*, dapat dilihat dari titik-titik pada gambar. Penelitian ini memiliki titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol, dan titik-titik tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak ditemukan gejala heterokedastisitas dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstand ardize d Coeffi cients	Stand ardize d Coeffi cients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.359	1.044		.344	.731
disiplin kerja	.258	.036	.307	7.101	.000
keterampilan	.392	.080	.378	4.893	.000
kepuasan kerja	.291	.054	.418	5.373	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja



Sumber: Olah data SPSS

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *standardized* koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,307, keterampilan sebesar 0,378, dan kepuasan kerja sebesar 0,418, Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 0,359(a) + 0,307(X1) + 0,378(X2) + 0,418(X3)$$

- Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif sehingga apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka prestasi kerja juga akan meningkat.
- Variabel keterampilan memiliki nilai koefisien regresi yang positif sehingga jika keterampilan karyawan meningkat akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja mereka.
- Variabel kepuasan kerja juga memiliki nilai koefisien regresi yang positif sehingga jika mengalami peningkatan akan membuat prestasi kerja juga meningkat.

e. Uji Hipotesis

a). Uji F (Simultan)

Tabel Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275.706	3	91.902	147.154	.000 ^b
Residual	81.189	130	.625		
Total	356.896	133			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, disiplin kerja, keterampilan

Sumber: Olah data SPSS

Uji hipotesis secara simultan dapat diketahui pada tabel 4.17 diatas, yang mana nilai *sig*

sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil uji ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, keterampilan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

b). Uji T (Parsial)

Uji T

Model	Coefficients ^a		Std. Error	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.359	1.049		.344	.731
disiplin kerja	.258	.036	.307	7.166	.000
keterampilan	.392	.080	.378	4.893	.000
kepuasan kerja	.291	.054	.418	5.373	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Olah data SPSS

Uji regresi secara parsial diketahui hasilnya pada tabel diatas. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena memiliki nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena memiliki nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai *sig* 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

c). Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.879 ^a	.773	.767	.79027

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, disiplin kerja, keterampilan



Sumber: Olah data SPSS

Dari tabel diatas penelitian ini memiliki nilai *R Square* sebesar 0,773 yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, keterampilan, dan kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 0,773 atau 77,3% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pengujian data dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel X1 yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Anugerah. Terbukti pada nilai *sig* yang dihasilkan yaitu sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Nilai *standardized* koefisien variabel X1 juga bernilai positif sehingga apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Pada hipotesis pertama penelitian ini diterima.

2. Pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja

Hasil uji hipotesis variabel X2 yaitu keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja CV Sumber Anugerah. Terbukti pada nilai *sig* yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai *standardized* koefisien bernilai positif sehingga apabila keterampilan karyawan meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Oleh karena itu hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Hasil uji hipotesis variabel X3 yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja CV Sumber Anugerah. Terbukti pada nilai *sig* yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 yaitu

0,000 dan nilai *standardized* koefisien bernilai positif sehingga apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Oleh karena itu hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

4. Pengaruh disiplin kerja, keterampilan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja

Hasil uji secara simultan menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, keterampilan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Anugerah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel X1 yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Anugerah. Terbukti pada nilai *sig* yang dihasilkan yaitu sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Nilai *standardized* koefisien variabel X1 juga bernilai positif sehingga apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Pada hipotesis pertama penelitian ini diterima.
- 2) Hasil uji hipotesis variabel X2 yaitu keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja CV Sumber Anugerah. Terbukti pada nilai *sig* yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai *standardized* koefisien bernilai positif sehingga apabila keterampilan karyawan meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Oleh karena itu hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
- 3) Hasil uji hipotesis variabel X3 yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja CV Sumber Anugerah. Terbukti pada nilai *sig* yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 yaitu



0,000 dan nilai *standardized* koefisien bernilai positif sehingga apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka prestasi kerja juga meningkat. Oleh karena itu hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

- 4) Hasil uji secara simultan menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, keterampilan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Anugerah.

Daftar Pustaka

- Berkat, T. K. K. P. C. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah Ferry Setiawan Aa Sg. Kartika Dewi 2.
- Cancerina, Y. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. SINEZ* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Deming, D. J., & Noray, K. (2020). Earnings dynamics, changing job skills, and STEM careers. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(4), 1965-2005.
- Dewi, C. A., & Widiastuti, N. P. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan di cv. *Grammes Jewelry. Majalah Ilmiah Widayacakra*, 1(1).
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831-842.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- HARYONO, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83-93.
- Natalia, c., farmiati, j., ciamas, e. S., & utama, t. (2019). Analisis penerapan disiplin kerja pada cv. Sinar indah medan. *Jurnal ilmiah maksitek*, 4(2).
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31-36.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Maydo, b. F. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, keterampilan teknis, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Octa pratama putra* (doctoral dissertation, stiesia surabaya).
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. (2018). Analisis Perbandingan



- Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). Effect of employee motivation on employee performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85-100.
- Sejahtera, p. c. b. a. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan. *jurnal manajemen*, 11(1).
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64-75.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Wenger, D., & Owens, L. C. (2013). An examination of job skills required by top US broadcast news companies and potential impact on journalism curricula. *Electronic News*, 7(1), 22-35.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.

