

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Kasus Pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta)**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

NAMA: Dedik Oky Nugroho

NIM : C 0117037

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Pembimbing 2 : Drs. Suharyoko, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2021



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta)

NAMA: Dedik Oky Nugroho

NIM : C 0117037

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.



Surakarta, 8 Juli 2021

Dedik Oky Nugroho



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta)

**NAMA : Dedik Oky Nugroho
NIM : C 0117037**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian yang telah peneliti lakukan.

Surakarta, 9 Juli 2021

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Suharyoko, M.Si)
NIDN : 0625125701

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M)
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta)

**NAMA : Dedik Oky Nugroho
NIM : C 0117037**

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada tanggal: 15 Juli 2021

Ketua Penguji : Drs.Trio Handoko,M.M

Sekretaris : Drs. Syahri Alhusin,M.S

Anggota : Dra. Mrihrahayu R ,M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs.Muh Nurhadi S, M.M)

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Kasus Pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta)**

Dedik Oky Nugroho, Mrihrahayu R, Suharyoko,
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail:dediknugroho97@gmail.com

ABSTRAKSI: Pegawai bukanlah mesin dan uang yang bersifat pasif dan dapat dikendalikan dan diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, tetapi merupakan aset perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik.

Tujuan dari Penelitian ini adalah (1) Untuk menguji dan menjelaskan baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh kedidiplinan, motivasi, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. (2) Untuk mengetahui variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.

Penelitian ini dilakukan pada 76 pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. Diambil 50 pegawai untuk di jadikan sampel penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak sederhana (*simple random sampling*).

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh kedidiplinan, motivasi, pelatihan, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel motivasi adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

Variabel prestasi kerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, motivasi, pelatihan dan kemampun kerja sebesar 91,40%. Sedangkan sisanya, yaitu 8,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja, Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT: *Employees are not machines and money that are passive and can be fully controlled and regulated in achieving company goals, but are valuable company assets that must be maintained properly.*

The purposes of this study are (1) to examine and explain partially or simultaneously the effect of discipline, motivation, training, and work ability on the work performance of the employees of Perumda PAU Pedaringan Surakarta City. (2) To find out the variables that have the strongest influence on the work performance of Perumda PAU Pedaringan Surakarta employees.

This research was conducted on 76 employees of Perumda PAU Pedaringan Surakarta City. Taken 50 employees to be made. The sampling technique was carried out using a simple random sampling method.

The results of the study found that either partially or simultaneously the influence of discipline, motivation, training, and work ability had an effect on employee performance. Motivation variable is the most dominant factor influencing employee performance.

The variable of employee performance can be explained by the variables of discipline, motivation, training and work ability of 91.40%. While the rest, which is 8.60%, is explained by other variables outside the research model.

Keywords: *Work performance, Discipline, Motivation, Training, and Work Ability, Multiple Linear Regression.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting karena manusia merupakan motor penggerak bisnis perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis telah berusaha untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan harapan dapat bekerja secara maksimal.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan keseriusan serta waktu (Hasibuan, 2012). Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja (Rivai, 2013). Berdasarkan kedua pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang menitikberatkan pada tujuan yang ingin dicapai dan pemenuhannya standar implementasi. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaannya telah disusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personel pelaksananya tidak berkualitas dan tidak memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, maka

perencanaan yang disiapkan akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Pegawai merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pemain aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang diimban oleh perusahaan. Pegawai bukanlah mesin dan uang yang pasif dan dapat dikontrol dan diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, tetapi merupakan aset perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh sebab itu, perusahaan dan pegawai harus dapat bekerja sama untuk menciptakan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja (Hinaya, 2018).

Tujuan penelitian ini adalah untuk

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai

Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. 6. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh secara bersama-sama antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 151), “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Selanjutnya definisi prestasi kerja menurut Sunyoto (2012:18), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Steers dalam Soetrisno (2019: 155) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu

- 1) Kemampuan, perangkat, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Siagian (2015:151) mengemukakan ada tiga faktor yang memengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor individu yg dimaksud yaitu :

- 1) Usaha (effort) yg menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yg

digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yg diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yg dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yg mempengaruhi prestasi kerja yaitu : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

b. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2019: 152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yg merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yg telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yg terkait dengan tugas pekerjaan yg akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yg timbul.
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yg ada.

5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Benardin, dkk (2011:153) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu :

1) Kualitas kerja (Quality) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yg ideal dan diharapkan.

2) Kuantitas kerja (Quantity) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3) Jangka waktu (Timeliness) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4) Efektifitas biaya (Cost Effectiveness) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Mnurut Sunyoto (2012: 22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

1) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

2) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

3) Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yg menunjukkan

seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Sunyoto, 2012: 198). Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yg saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi (Panggabean, 2010:153).

d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:199) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja. Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yg sepatasnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya. Dengan adanya prestasi kerja yg rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai

kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yg belum sepenuhnya digali.

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir. Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

2. Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin *disco dishci* yang berarti belajar. Dari kata tersebut, kemudian muncul kata *discipulus* artinya murid, *disciplina* artinya aturan-aturan, atau juga sesuatu yang harus dipelajari. Sedangkan di dalam kamus pengertiannya antara lain "*condition of order based on obedience to authority*" (suatu kondisi keteraturan yang didasarkan pada kepatuhan terhadap suatu kewenangan), juga "*training inteded to elicit a specified patten of bahavior or character*" (latihan yang dimaksudkan untuk membentuk pola perilaku atau kepribadian tertentu), juga "*set of method or rulers of conduct*" (seperangkat tata cara atau pedoman perilaku).

- 6) Jadi disiplin itu dapat berarti latihan keras, perilaku, bentuk keteraturan, hukuman, atau juga metode. Lebih lanjut disiplin ada dua jenis, yaitu disiplin alamiah dan disiplin buatan (artifisial). Didalam praktek kehidupan sehari-hari kedua bentuk disiplin tersebut selalu berdampingan bahkan saling melengkapi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang sesuai organisasinya, di antaranya : (Hasibuan, 2014:192)

- a. Tujuan dan kemampuan; Tujuan

- b. Teladan pemimpin;
- c. Balas jasa;
- d. Keadilan;
- e. Pengawasan melekat (Was-kat);
- f. Sanksi hukuman;
- g. Hubungan manusia;
- h. Ketegasan;

3. Motivasi

- a. Pengertian Motivasi

Tujuan apapun yang ditetapkan perusahaan, kecil kemungkinan tercapai jika tanpa motivasi dari setiap karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus peka terhadap keinginan dan harapan karyawannya. Hal ini dilakukan sebagai rangsangan untuk menimbulkan motivasi karyawan. Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan mencapai hasil yang optimal baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia yang bergerak di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Banyak orang beranggapan bahwa motivasi merupakan ciri pribadi dari setiap individu, yaitu ada yang memilikinya dan ada juga yang tidak. Oleh karena itu, perlu di ingat bahwa tingkat motivasi tiap individu beraneka ragam.

Pengertian motivasi dan kerja menurut Ernest J. Mc Cormick yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 94) motivasi kerja didefinisikan sebagai "kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

Jadi pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak dan pendorong untuk mengerahkan dan mengarahkan manusia ke arah suatu tujuan yang akan dicapainya baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi maka harapan tercapainya tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan semakin terbuka, sehingga pemberian motivasi kerja harus dilakukan untuk memperoleh kesuksesan dan keberhasilan.

b. Unsur-unsur Penggerak Motivasi kerja

Menurut Bejo (2012: 269) bahwa unsur-unsur penggerak motivasi antara lain :

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan.
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata dasar “latih” yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu (Anonim, 2020). Kata pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang dalam Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih (Bernardin And Russell, 2019). Adapun istilah pelatihan memiliki beberapa persamaan yang dalam Bahasa Inggris disebut training. Berikut pengertian training menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut

Ini berarti bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Cara agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut Raymond el al., (2013 :263), *training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee.* Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Menurut Dessler (2015), pengertian pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seorang masinis bagaimana mengoperasikan mesin barunya, bagi seorang juru jual baru, bagaimana menjual produk perusahaannya, atau bagi seorang penyelia (supervisor) baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan.

Jadi, definisi pelatihan dari beberapa para ahli dapat disimpulkan setiap upaya yang terencana untuk meningkatkan kinerja yang

dipekerjakan pada pekerjaan yang saat ini dipegang atau yang terkait dengannya. Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini, perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan awalnya yang tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Dari yang tidak mengetahui ilmu tentang administrasi perkantoran menjadi mengerti dan faham, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat baik dalam teori maupun praktik pada dunia kerja. Kemudian, untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas, menjadi bisa bahkan ahli dalam keterampilan yang telah diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku yang biasanya memiliki etika dalam bekerja kurang baik, bahkan mengetahui etika dalam bekerja menjadi faham dan mengerti. Dari beberapa hal di atas, agar pelatihan yang diberikan efektif dan efisien harus melibatkan pengalaman belajar, kegiatan - kegiatan organisasi yang direncanakan, dan dirancang untuk menanggapi kebutuhan yang teridentifikasi dan yang dibutuhkan.

b. Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Raymond el al., (2013 :266), yaitu:

- 1) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
- 2) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- 3) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja

secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.

- 4) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- 5) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- 6) Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

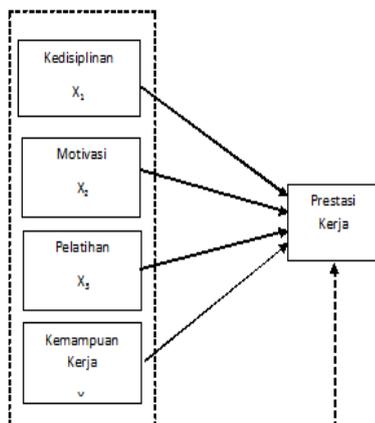
5. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja atau work ability (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2013). Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013).

➤ Kerangka Pemikiran

Agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka dapat dibuat skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel yang digunakan berupa *independent variabel* (variabel bebas) yang terdiri dari kedisiplinan, Motivasi, pelatihan, dan kemampuan kerja serta *dependent variabel* (variabel terikat) yaitu prestasi kerja karyawan.

- Menunjukkan adanya pengaruh secara parsial.
- - - → Menunjukkan adanya pengaruh secara simultan.

➤ Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
3. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
4. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.
5. Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja

pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.

6. Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.

2. Variabel Penelitian

- a. Variabel terikat (dependen variabel)

Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah Prestasi Kerja.

- b. Variabel bebas (independen variabel)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Pelatihan

X_4 = Kemampuan Kerja

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer

- b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi 76 pegawai. Berdasarkan pada acuan Sekaran dan Bougie, (2017:264), maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari 5 variabel bebas ($5 \times 10 = 50$) diambil sebanyak 50 sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan

dengan metode acak sederhana (*simple random sampling*).

5. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner.

Pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban.

b. Studi dokumentasi dan kepustakaan.

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

b. Kuesioner

6. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

c. Uji Regresi Linier Berganda

c. Uji Hipotesis

7. Hasil Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Estimasi	thitung	Sig.
Konstanta β_0	1,021	0,67	0,506
Kedisiplinan β_1	0,272	2,434	0,019*
Motivasi β_2	0,248	2,790	0,008**
Pelatihan β_3	0,172	2,084	0,043*
Kemampuan β_4	0,245	2,570	0,014*
R ² = 0,921			
Adjusted R ² = 0,914			
F = 131,071**			

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,021 + 0,272 X_1 + 0,248 X_2 + 0,172 X_3 + 0,245 X_4$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Berdasarkan pada hasil uji t keempat variabel yaitu kedisiplinan, motivasi, pelatihan dan kemampuan kerja secara individual (parsial) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta.. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya.

2) Uji F

Sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, karena besarnya F hitung = 131,071 signifikan pada 1%.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,914 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja sebesar

91,40% dan sisanya sebesar 8,60% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. Artinya apabila kedisiplinan ditingkatkan, maka prestasi kerja akan ikut meningkat sebesar 24,34 %.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. Artinya apabila motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja akan ikut meningkat sebesar 27,90 %.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. Artinya apabila kedisiplinan ditingkatkan, maka prestasi kerja akan ikut meningkat sebesar 20,84 %.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan ditingkatkan, maka prestasi kerja mereka akan ikut meningkat sebesar 25,70 %.
- e. Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta. Artinya apabila kedisiplinan, motivasi, pelatihan dan kemampuan kerja ditingkatkan, maka

motivasi paling berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja

f. Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara kedisiplinan kerja, motivasi kerja, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Perumda PAU Pedaringan Kota Surakarta sebesar 91,40 dan sisanya 8,60% karena pengaruh faktor lain di luar penelitian ini. Artinya kedisiplinan, motivasi, pelatihan dan kemampuan kerja mempengaruhi secara bersama-sama prestasi kerja pegawai.

2. Saran

Berkaitan dengan kesimpulan di atas penulis dapat mengemukakan beberapa saran di antaranya:

a. Mengingat kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka diharapkan bagi perusahaan khususnya Perumda PAU Pedaringan Jebres Kota Surakarta agar dapat memprioritaskan perhatian terhadap kedisiplinan karyawannya agar tetap mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mengurangi jumlah karyawan yang terkena sanksi. Pemberian punishment ketika pegawai tidak disiplin dalam pekerjaannya sangat berperan dalam pembentukan tingkah laku pegawai yaitu membatasi perilaku pegawai, bersifat memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik.

b. Mengingat motivasi paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja dibanding dengan faktor-faktor lainnya, Hendaknya motivasi yang ada sekarang dipertahankan, apabila perlu ditingkatkan, yaitu untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan insentif dan penghargaan pada karyawan yang berprestasi serta menjamin karier karyawan. Pemberian reward

merupakan salah satu cara untuk peningkatan motivasi kepercayaan kepada pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

c. Meningkatkan program pelatihan terutama karyawan yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan perumda, baik program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis maupun yang berorientasi pada peningkatan kemampuan konseptual yang sesuai dengan tuntutan kerja masing-masing karyawan.

d. Setidaknya terdapat empat langkah yang bisa dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan **skill** karyawan yang dimilikinya. Yaitu memotivasi karyawan; Sering mengadakan pelatihan-pelatihan; mempunyai tujuan dan target jelas; dan memberikan apresiasi pada karyawan.

e. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, S.,(2015). Pengaruh Self-efficacy Dan Self Esteem Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Koneselig Volume 1 No2*, hlm. 151-161
- Afifi, M. D., Musadieg, M.A. Nurtjahjono, G. E., (2015) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 29 No. 1 Desember*.
- Bedjo S. S., (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bhat, Z. H.,(2013) Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Ndian Journal Of Applied Research*. Volume : 3 | Issue : 6 | June 2013 | ISSN - 2249-555X.
- Brian J. Collins, Carla J. Burrus, Rustin D. Mayer. 2014. Gender differences in the impact of leadership style on subordinate embeddedness and job satisfaction. *The Leadership Quarterly* 25, 660-671.
- Edwin B. Flippo (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid I&II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Fernandes dkk, (2013). *Testing nd Mesurment*. Jakarta: Nasional Education Planning, Evaluation and Curriculum Development.
- Friedman, M. 2010. Buku Ajar Keperawatan keluarga : Riset, Teori, dan Praktek. Edisi ke-5. Jakarta: EGC
- Ghozali, I.,. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S.P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Haitze J. de Vries Michiel F. Reneman Johan W. Groothoff. Jan H. B. Geertzen Sandra Brouwer. (2013). Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain
- Harbelia H. R., dan Agustina, T., (2018).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta* Vol II, No. 1, Maret 2018.
- Henry S., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hinaya (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Ajb Bumiputera 1912

- Masamba. *Jurnal Of Economic, Management And Accounting (JEMMA)*, Volume 1 Nomor 2, September 2018.
- Ilmarinen. J.,. (2012).”Work ability a comprehensive concept for occupational health research and prevention candinavian. *Journal of Work, Environment & Health*” Vol. 35, No. 1 pp. 1-5
- Muhammad D.A. Mochammad A. M., Gunawan E. N.. (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja(Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 29 No. 1 Desember*.
- Mangkunegara, A. P., (2011), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Nasution. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Notoatmodjo, S., (2009), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Poerwadarminta, W.J.S. (2008). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Keempat. Jakarta: Balai Pustaka.
- Putri, N.S., Mendo, A.Y., Bokingo, A.H., (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional VII Gorontalo. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN (Online) : 2621 – 3230* Volume 2, Nomor 1, Agustus 2019
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U dan Bougie, R., (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siagian S. P., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suharsimi A., (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9.Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D.. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik*

Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Toumi, S., dkk, (2015), Potensi In vitro Zat Sitotoksik Antikanker Daun Tanaman Kepele (Stelecocharpus buharol) Terhadap Carcinoma Colorectal, *Karya Tulis Ilmiah, Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta*.

Umar, H., (2013). Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Widianta, I. G., Bagja, I. W., Suwendra, I. W., (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4.

Yuniastuti, R.M., (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No. 2 April 2011 : 199-210.