

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Celine Keyla Olyfia Silaban
Universitas Negeri Jakarta

Alamat : Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220
Korespondensi penulis : celinekeylasilaban@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to determine and analyze the influence of Training, Work Discipline and Competency on Performance through Job Satisfaction, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with descriptive analysis. The data analysis technique used in this research is filling out a questionnaire. In this study, researchers used a questionnaire with a Likert scale which was distributed to 120 respondents or employees. Analysis tools use Partial Least Square Software (Smartpls 4.0). The calculation results show that: (1) the training variable has a positive and significant effect on employee performance; (2) the discipline variable has a positive and significant effect on employee performance; (3) the competency variable has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Competence, Employee Performance, Job Satisfaction, Training.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengisi kuisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket dengan skala likert yang disebarakan pada 120 responden atau pegawai. Alat bantu analisis menggunakan Software Partial Least Square (Smartpls 4.0). Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa : (1) variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Pelatihan.

PENDAHULUAN

Perusahaan pada dasarnya merupakan organisasi dari sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber – sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer bahwa organisasi tersebut telah melakukan strateginya secara efektif dan efisien.

Salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Mathis & Jackson (2011), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian khusus yang di miliki dari setiap organisasi, yang artinya organisasi harus mampu melihat bakat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar. Selain itu, Bohlander & Snell (2001), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang dibangun

agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peranan penting didalam sebuah organisasi.

Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting dari pada sebelumnya. Para pegawai yang harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi perusahaan harus dilatih secara terus-menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbarui kapabilitas mereka. Pelatihan kerja juga merupakan pengajaran atau pemebrian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan ,Ketrampilan, sikap) agar mencapai sesuatu yang di inginkan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tetentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan adalah kinerja pegawai sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui faktor disiplin kerja kepemimpinan sekaligus mengarahkan kinerja pegawai sesuai sasaran strategis perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisien., pertanggung jawaban atau akuntabelitas manajemen dan semacamnya.

Disiplin kerja juga merupakan bagian dari sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sangatlah penting guna mendukung kinerja perusahaan.

Timbulnya rasa kepuasan pada anggota organisasi juga memiliki peran dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Luthans (2008) berpandangan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting. Hal ini dapat dilihat bahwa pelatihan, disiplin kerja dan kompetensi merupakan bagian dari aspek pekerjaan yang memiliki peran penting dalam kehidupan sumber daya manusia pada suatu perusahaan dan hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins and Judge (2012) mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja menghasilkan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kapasitas pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Seseorang membutuhkan sejumlah bakat dan keinginan untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana melaksanakannya, kemauan dan kemampuan seseorang menjadi tidak efektif. Kinerja karyawan berlaku sebagai Tindakan yang dapat diamati yang dilakukan karyawan yang penting untuk tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada hasil. Ketika orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu digabungkan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang spesifik, kinerja adalah hasilnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan.

Kinerja pada pekerjaan, pelatihan, dan pembelajaran karyawan harus diintegrasikan agar menjadi efektif.

3. Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan-peraturan yang berlaku itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang berbeda. Pegawai yang mampu menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja, memungkinkan untuk mencapai kinerja pegawai maksimal.

5. Pelatihan

Menurut Mondy dalam Sri Larasati, 2020 menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan tetap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada setiap tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana menegerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. Terdapat 4 tahap dalam penentuan program pelatihan yaitu, *assessment*, *design*, *implementation* dan *reaction*. Sebagai hasilnya, karyawan mungkin lebih efektif pada pekerjaannya dan mungkin dapat melakukan pekerjaan lain di tingkat yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) dapat menggunakan software *SmartPLS* 4.0. Analisis *SmartPLS* terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengisi kuisioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket dengan skala likert yang disebarkan pada 120 responden atau pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian pertama dilakukan untuk mengetahui variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian P values 0,030 yang mana nilai tersebut diketahui jumlah P values > 0.05 sehingga variabel pelatihan dapat memberikan dampak yang positif untuk kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian kedua dilakukan untuk mengetahui variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian P values 0,025 yang mana nilai tersebut diketahui jumlah P values > 0.05 sehingga variabel disiplin kerja dapat memberikan dampak yang positif untuk kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian ketiga dilakukan untuk mengetahui variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian P values 0,030 yang mana nilai tersebut diketahui jumlah P values > 0.05 sehingga variabel kompetensi dapat memberikan dampak yang positif untuk kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian keempat dilakukan untuk mengetahui variabel kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian P values 0,050 yang mana nilai tersebut diketahui jumlah P values > 0.05 sehingga variabel kinerja karyawan dapat memberikan dampak yang positif untuk kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan ujicoba data statistik yang sudah dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga apabila Pelatihan tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Pelatihan rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.

3. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga apabila Kompetensi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kompetensi rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
4. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z) sehingga apabila semua variable x tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila semua variable rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.

Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sangat penting baik dari pihak karyawan maupun atasan. Maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan agar tenaga kerja yang terampil serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.
2. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika pelatihan dan disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan pelatihan dan disiplin kerja yang lebih baik sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (6th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vietzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. STIE YKPN.
- Singodimedjo. (2015). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitiatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Triton, P. B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Bumi Angkasa.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72