

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA TRANSMART DEPARTMENT STORE KUPANG)

*The Effect Of Work Discipline and Skills On Employee Performance (Study at Transmart Department Store Kupang)*

Reinhard P. N. Bolung<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Debryana Y Salean<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [rainhard.bolung@gmail.com](mailto:rainhard.bolung@gmail.com), <sup>b)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [debriana.salean@staf.undana.ac.id](mailto:debriana.salean@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Dalam penelitian ini, peneliti berkesempatan untuk meneliti salah satu toko retail di Kota Kupang yaitu Transmart Department Store Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Transmart Department Store Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibuat menggunakan *google form*. Sampel pada penelitian ini sejumlah 39 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS 25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Disiplin Kerja, Keterampilan, dan Prestasi Kerja berada pada kategori penilaian tinggi. Peneliti juga melihat seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja pada pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 79,4%, hal ini berarti 79,4% variabel Disiplin Kerja dan Keterampilan memengaruhi Prestasi Kerja. Sedangkan selisihnya 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil dari penelitian ini melalui uji parsial menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Keterampilan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Transmart Department Store Kupang.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Keterampilan, Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan ekonomi dewasa ini kita melihat perkembangan dunia usaha retail berkembang pesat dimana-mana. Perusahaan dengan nama-nama besar juga sedang beramai-ramai memperluas usaha mereka di berbagai daerah. Tidak sedikit perusahaan yang akhirnya berani membuka lowongan kerja dengan jumlah penerimaan karyawan yang banyak. Sumber daya manusia adalah hal penting dan fundamental karena menjadi jawaban bagi perusahaan agar bisa mencapai keberhasilan dan menjadi pengelola dari perusahaan tersebut. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika SDM yang dimiliki tidak mampu bekerja secara maksimal. Perusahaan membutuhkan pertumbuhan karyawan secara kuantitas yaitu agar

dapat ditempatkan pada berbagai *brand* yang dipasarkan. Tidak hanya itu, pertumbuhan secara kualitas juga diperlukan karena kualitas karyawan menjadi faktor penentu pada hasil penjualan yang terus meningkat.

Masalah yang terjadi pada perusahaan-perusahaan retail adalah banyaknya karyawan pada sebuah perusahaan tidak dapat menjamin perusahaan mendapatkan hasil penjualan yang maksimal. Kurangnya kualitas karyawan membuat aktivitas yang dijalankan perusahaan tidak efektif karena tidak semua karyawan mampu bekerja secara optimum. Perusahaan tentu mengharapkan karyawan yang memiliki kualitas baik ditunjukkan dari kedisiplinan mereka dalam bekerja baik itu tanggung jawab terhadap tugas maupun disiplin soal waktu.

Sering dijumpai fenomena yang terjadi dimana karyawan di sebuah perusahaan menunjukkan sikap tidak disiplin seperti meninggalkan pos jaga pada saat pengunjung sedang ramai padahal belum waktunya karyawan tersebut meninggalkan pos jaga. Sering dijumpai juga kurangnya keterampilan seorang karyawan dalam menyampaikan informasi tentang sebuah produk baik itu promo yang tidak mereka kuasai, lalu kualitas sebuah produk yang ditanyakan namun tidak bisa dijawab oleh karyawan tersebut, dan masih banyak lagi kurangnya seorang karyawan dalam menunjukkan kualitas mereka.

Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mempunyai rasa disiplin untuk mengerjakan pekerjaannya, datang dan pulang tepat waktu (Busro, 2018). Disiplin kerja dapat ditandai dengan 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. Keterampilan sebagai kecakapan atau keahlian seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Lian, 2013). Keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang (Irianto, 2010). Bisa disimpulkan bahwa keterampilan berkaitan dengan ketepatan dalam mengerjakan tugas maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Transmart Department Store Kupang merupakan perusahaan yang berfokus pada penjualan barang retail misalnya kebutuhan sandang dan pangan dari berbagai usia.

Transmart sangat memerhatikan masalah sumber daya manusia, mereka ingin agar karyawan yang bekerja disana tidak asal melamar dengan motivasi untuk mencari uang saja, tapi lebih daripada itu adanya totalitas dalam bekerja baik itu kemampuan secara individual yang bisa dipakai dalam bekerja, maupun disiplin kerja yang baik sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih lama tanpa harus menerima surat peringatan akibat ketidakdisiplinan. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan terhadap Manajer Transmart Department Store Kupang yang menangani bagian *home* dan *fashion* yaitu Pak Vixyu Arivin Lima yang dilakukan pada tanggal 22 November 2022 menjelaskan bahwa para karyawan di Transmart Kupang memiliki prestasi kerja yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya dan itu dicatat oleh manajer.

Semua masalah yang ada tersebut menjadi catatan bahwa perusahaan Transmart Department Store Kupang memiliki kendala pada tingkat kedisiplinan dan keterampilan karyawan, dimana kedua hal ini menjadi hal penting yang dapat mendorong prestasi kerja karyawan dalam hasil penjualan yang maksimal. Penelitian ini penting dan relevan dilakukan

karena dapat memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya maupun bagi perusahaan tentang 1) bagaimana disiplin kerja, keterampilan, dan prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang, 2) apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang, 3) apakah keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang, 4) apakah disiplin kerja dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang? Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menjelaskan bagaimana disiplin kerja, keterampilan, dan prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang, 2) untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang, 3) untuk mengetahui apakah keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang, 4) untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Hasibuan (2008) mendefinisikan prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Menurut Hasibuan (2012), prestasi kerja karyawan dalam aktivitas kerjanya dapat diukur melalui beberapa indikator dengan 1) Kualitas, Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) ketepatan waktu, merupakan penyelesaian tingkat aktivitas pada waktu yang dinyatakan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 4) efektivitas, merupakan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dan menaikkan hasil output dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, 5) kemandirian, kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2008). Saydam (2005), Mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah 1) kehadiran, kehadiran adalah datangnya pegawai pada instansi dimana dia bekerja. Hadir tepat waktu dan masuk setiap hari adalah tuntutan kepada pegawai, 2) tanggung Jawab,

pegawai yang bertanggung jawab adalah pegawai yang melaksanakan semua tugas yang diemban kepadanya. Tugas yang diberikan dikerjakan dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik., 3) sikap kemampuan berkomunikasi dengan klien, dengan menggunakan seragam kantor membuat klien lebih bisa membedakan mana pegawai dan mana klien lainnya. Pegawai juga harus selalu bisa menerima setiap kritik dan saran yang diberikan kepadanya. Pegawai juga harus menunjukkan sikap yang baik dengan cara membantu klien, 4) norma, peraturan yang telah dibuat harus disepakai setiap pegawai. Karena mematuhi peraturan akan mempermudah setiap pekerjaan.

### **Keterampilan**

Wahyudi (2012) mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek. Irianto (2010) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu keterampilan menunjukkan kesanggupan atau kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Keterampilan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) dibagi menjadi 2 dimensi yaitu yang pertama adalah dimensi Kecakapan dengan indikator 1) kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kecakapan dalam menguasai pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penguasaan terhadap pekerjaan atau tugas yang diemban dan mampu baik yang bersifat teknis atau non-teknis berdasarkan latihan maupun melalui pengalaman, 2) kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan atau tugas yang diemban, baik yang bersifat teknis atau non-teknis dengan tuntas, 3) ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban, baik yang bersifat teknis atau non-teknis sesuai dengan apa yang diharapkan secara lengkap dan sempurna. Dimensi kedua adalah dimensi kepribadian dengan indikatornya yaitu 1) kemampuan dalam mengendalikan diri, kemampuan dalam mengendalikan diri adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penguasaan emosional terhadap pekerjaan atau tugas yang dirasakan tidak menyenangkan, menimbulkan tantangan dan membutuhkan kesabaran demi terselesaikannya tugas atau pekerjaan, 2) kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan keyakinan dan perasaan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban baik yang bersifat teknis atau non-teknis berdasarkan latihan maupun melalui pengalaman. Keahlian ini bersifat interpersonal dalam kaitannya dengan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Menurut Umar (2013) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 39 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

## ANALISIS PENELITIAN

### Deskripsi Variabel Disiplin Kerja dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Analisis ini bertujuan untuk menilai setiap variabel dalam penelitian ini jika dilihat dari sudut pandang responden karyawan yang diteliti dan dari jawaban berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan maka peneliti menggunakan kriteria penilaian terhadap item, indikator dan variabel yang didasarkan pada 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah. Variabel disiplin kerja terbagi atas 8 item dan 4 indikator dimana mayoritas responden memilih jawaban 4 dan 5 yang adalah nilai sangat tinggi dan tinggi sehingga kriteria penilaiannya pun sangat tinggi, Berikutnya variabel keterampilan dan prestasi kerja memiliki 10 item dari total 5 indikator yang didalamnya terdapat berbagai jawaban dari responden yang berbeda-beda dimana rata-rata jawaban responden memilih skor 3,4, dan 5 sehingga pada analisis ini diketahui bahwa kriteria penilaiannya sangat tinggi.

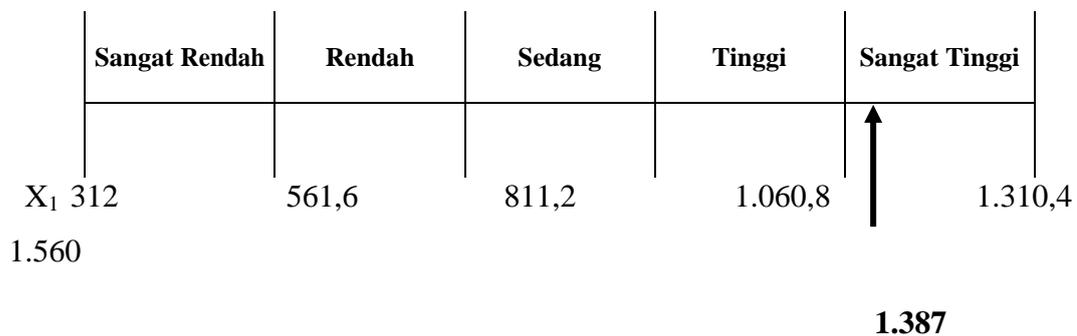
**Tabel 1.**

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)

Indikator / item pertanyaan	Frekuensi					Capaian	Kriteria Penilaian
	SS	S	N	TS	STS		
Skor	5	4	3	2	1		
<b>Kehadiran</b>						<b>347</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 1	22	16	1	0	0	177	Sangat tinggi
Item 2	16	21	2	0	0	170	Sangat tinggi
<b>Tanggung Jawab</b>						<b>337</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 3	16	22	1	0	0	171	Sangat tinggi
Item 4	16	20	2	0	1	166	Sangat tinggi
<b>Sikap Kemampuan Komunikasi</b>						<b>351</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 5	21	18	0	0	0	177	Sangat tinggi
Item 6	18	21	0	0	0	174	Sangat tinggi

<b>Norma dan Peraturan Dalam Perusahaan</b>						<b>352</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 7	19	20	0	0	0	175	Sangat tinggi
Item 8	21	18	0	0	0	177	Sangat tinggi
<b>Capaian Variabel (X1)</b>						<b>1387</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Hasil penelitian tentang disiplin kerja pada karyawan Transmart Department Store Kupang dengan indikator: kehadiran, tanggung jawab, sikap kemampuan komunikasi, norma dan peraturan dalam perusahaan tercantum dalam tabel 1. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap indikator dan item memiliki jawaban yang berbeda-beda dan dari 39 orang responden dapat diketahui bahwa nilai disiplin kerja sebesar 1387 berada pada kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi pada variabel disiplin kerja, terletak pada indikator norma dan peraturan dalam perusahaan sebesar 352, dengan item tertingginya adalah saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan capaian 177 hal ini dikarenakan karyawan Transmart department store Kupang bekerja dengan disiplin agar tidak terjadi kesalahan secara individu yang berdampak pada kerugian perusahaan. Capaian terendah terletak pada indikator tanggung jawab sebesar 337, dengan item saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan bertanggung jawab sebesar 166 hal ini dikarenakan karyawan memiliki tugas dengan mobilitas tinggi sehingga tidak jarang karena alasan kelalaian dan bukan karena disengajai karyawan tersebut melakukan kesalahan yang berakibat pada rusaknya fasilitas perusahaan.



**Gambar 1.**

Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tampilan gambar di atas tampak bahwa capaian variabel disiplin kerja berada di antara rentang skor 1.310,4 – 1.560 sehingga tergolong ke dalam kategori penilaian sangat tinggi.

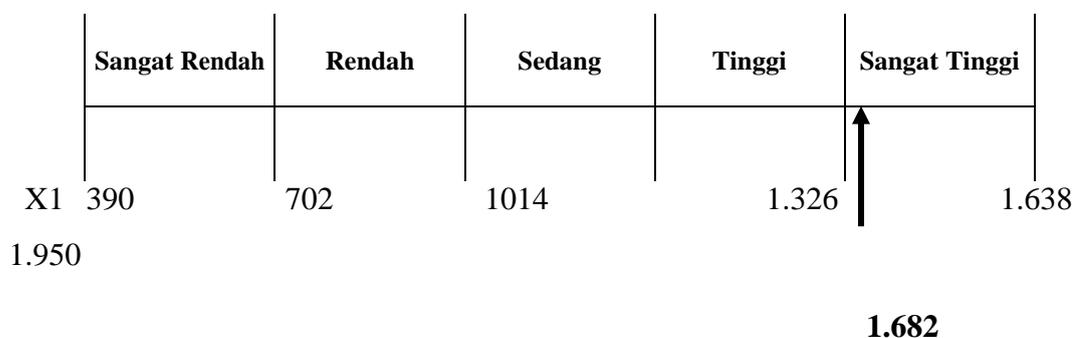
**Tabel 2.**

Distribusi Frekuensi dan Capaian Item Indikator dari Variabel Keterampilan (X2)

Indikator / item pertanyaan	Frekuensi					Total Skor	Kriteria Penilaian
	SS	S	N	TS	STS		
<b>Skor</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
<b>Kecakapan Dalam Menguasai Pekerjaan</b>						<b>344</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 1	18	20	1	0	0	173	Sangat tinggi
Item 2	18	20	0	0	1	171	Sangat tinggi

<b>Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan</b>						<b>351</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 3	20	19	0	0	0	176	Sangat tinggi
Item 4	19	20	0	0	0	175	Sangat tinggi
<b>Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan</b>						<b>288</b>	<b>Tinggi</b>
Item 5	16	21	1	0	1	144	Tinggi
Item 6	16	21	1	0	1	144	Tinggi
<b>Kemampuan Dalam Mengendalikan Diri</b>						<b>344</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 7	14	25	0	0	0	170	Sangat tinggi
Item 8	18	21	0	0	0	174	Sangat tinggi
<b>Kepercayaan Diri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan</b>						<b>355</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 9	21	18	0	0	0	177	Sangat tinggi
Item 10	22	17	0	0	0	178	Sangat tinggi
<b>Capaian Variabel (X2)</b>						<b>1682</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Hasil penelitian tentang keterampilan pada karyawan Transmart Department Store Kupang dengan indikator: kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam mengendalikan diri, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tercantum dalam tabel 4.6. Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa adanya perbedaan dari setiap jawaban. Sehingga dari 39 orang responden capaian variabel keterampilan adalah sebesar 1682 yang berada pada kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel ini adalah pada indikator kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan item tertingginya adalah menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dan pelanggan membantu kelancaran pekerjaan sebesar 178 sangat tinggi, hal ini dikarenakan mayoritas responden memiliki tugas yang mengharuskan mereka agar mampu berkomunikasi dengan karyawan lain agar tidak terjadinya salah pengertian. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 288 dengan kriteria penilaian tinggi. Item terendah adalah saya mencatat jumlah penjualan produk dengan benar sebesar 144 dengan kriteria tinggi dan item ke 2 saya fokus mengerjakan tugas dan tidak mengerjakan hal lain diluar kepentingan pekerjaan sebesar 144 dengan kriteria penilaian tinggi. Kedua item tersebut memiliki perolehan nilai yang sama, Karyawan mengalami penurunan konsentrasi akibat lamanya waktu bekerja dan faktor eksternal yang juga datang dari rekan kerja.



**Gambar 2.**  
 Garis Kontinum Variabel Keterampilan (X2)

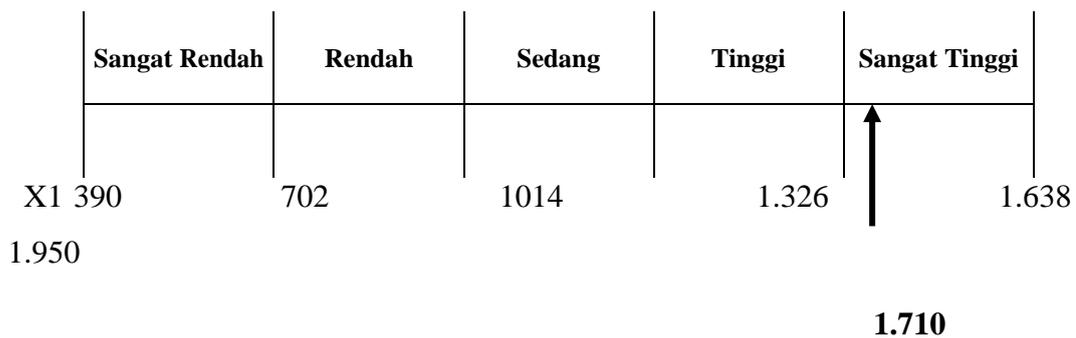
Berdasarkan tampilan gambar di atas tampak bahwa capaian variabel keterampilan berada di antara rentang skor 1.638 – 1.950 sehingga tergolong ke dalam kategori penilaian sangat tinggi.

**Tabel 3.**

Distribusi Frekuensi dan Capaian Item Indikator dari Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator / item pertanyaan	Frekuensi					Total Skor	Kriteria Penilaian
	SS	S	N	TS	STS		
Skor	5	4	3	2	1		
<b>Kualitas</b>						<b>343</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 1	17	21	1	0	0	172	Sangat tinggi
Item 2	15	24	0	0	0	171	Sangat tinggi
<b>Kuantitas</b>						<b>333</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 3	9	29	1	0	0	164	Sangat tinggi
Item 4	13	26	0	0	0	169	Sangat tinggi
<b>Ketepatan Waktu</b>						<b>342</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 5	16	23	0	0	0	172	Sangat tinggi
Item 6	16	22	0	1	0	170	Sangat tinggi
<b>Efektivitas</b>						<b>348</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 7	19	20	0	0	0	175	Sangat tinggi
Item 8	17	22	0	0	0	173	Sangat tinggi
<b>Kemandirian</b>						<b>344</b>	<b>Sangat tinggi</b>
Item 9	17	21	1	0	0	172	Sangat tinggi
Item 10	16	23	0	0	0	172	Sangat tinggi
<b>Capaian Variabel (Y)</b>						<b>1710</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Hasil penelitian tentang prestasi kerja pada Transmart Department Store Kupang dengan indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian tercantum dalam tabel 3 Berdasarkan tabel 3 di atas capaian variabel prestasi kerja berada pada tingkat kriteria sangat tinggi yaitu sebesar 1710. Capaian indikator efektivitas adalah capaian indikator tertinggi dengan nilai sebesar 348, dengan item tertingginya adalah saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja sebesar 175, hal ini dikarenakan pekerjaan yang ada mengharuskan karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan tentunya pekerjaan yang dilakukan bersama-sama secara kompak mampu meningkatkan perolehan penjualan artinya keuntungan ini tidak bersifat individu namun keuntungan bersama apabila karyawan mampu bekerjasama. Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator kuantitas sebesar 333 dengan itemnya adalah target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai sebesar 164, hal ini dikarenakan target penjualan yang sudah ditetapkan sebetulnya adalah acuan dari jumlah keuntungan di periode lalu, namun ada banyak faktor yang dapat memengaruhi menurunnya pendapatan yang tidak disebabkan langsung oleh karyawan seperti yang terjadi sekarang ini bahwa Transmart Kupang mengalami sepi pengunjung akibat perusahaan lain yang lebih mampu menarik pelanggan untuk berbelanja di tempat mereka.



**Gambar 3**  
 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tampilan gambar di atas tampak bahwa capaian variabel prestasi kerja berada di antara rentang skor 1.638 – 1.950 sehingga tergolong ke dalam kategori penilaian sangat tinggi

### Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja yang merupakan variabel terikat, hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.093	3.367		.918	.364
	Disiplin Kerja	.845	.209	.660	4.042	.000
	Keterampilan	.241	.153	.257	1.576	.124

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 3,093 + 0,845X_1 + 0,241X_2$$

#### Interpretasi Model:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 3,093, artinya apabila variabel disiplin kerja (X1) dan variabel keterampilan (X2) diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang sebesar 3,093.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (b1) sebesar 0,845. Artinya, setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja (X1) sebesar satu satuan, dan variabel keterampilan tetap maka prestasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,845 satuan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel keterampilan (b2) sebesar 0,241. Artinya, setiap ada kenaikan variabel keterampilan sebesar satu satuan, dan variabel disiplin kerja tetap maka prestasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,241 satuan.

## Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata masing-masing variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t:

### 1. Disiplin Kerja (X1)

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut:

#### a) Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang

Ha : disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang

#### b) Menentukan $t_{hitung}$ , dan signifikansi

Pada tabel 4 diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000

#### c) Menentukan $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 39 - 2 = 37$ , dengan tingkat *alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, pada pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,026

#### d) Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

#### e) Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ dan signifikansi dengan *alpha* nilai $t_{hitung}$ (4,042) $> t_{tabel}$ (2,026) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05)

#### f) Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,042  $>$  2,026), dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang.

### 2. Keterampilan (X2)

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut:

#### a) Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : keterampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang

Ha : keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang.

#### b) Menentukan $t_{hitung}$ , dan signifikansi

Pada tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,576 dan nilai signifikansi sebesar 0,124

#### c) Menentukan $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 39 - 2 = 37$ , dengan tingkat *alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, pada pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,026

#### d) Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

#### e) Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ dan signifikansi dengan *alpha* nilai $t_{hitung}$ (1,576) $< t_{tabel}$ (2,026) dan signifikansi (0,124) $> \alpha$ (0,05)

f) Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (1,576 < 2,026), dan signifikansi (0,124) >  $\alpha$  (0,05) dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini berarti bahwa variabel keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang.

**Uji F**

**Tabel 5**  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.328	2	266.164	74.423	.000 <sup>b</sup>
	Residual	128.749	36	3.576		
	Total	661.077	38			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Disiplin Kerja

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$ : disiplin Kerja dan keterampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang

$H_a$ : disiplin Kerja dan keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang

b) Menentukan  $F_{hitung}$ , dan signifikansi

Pada tabel 5 diatas, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 74,423 dan nilai signifikansi sebesar 0,000

c) Menentukan  $F_{tabel}$

Mencari  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 39 - 2 = 37$ , dengan tingkat *alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, pada pengujian dua sisi maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,25

d) Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi <  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi >  $\alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

e) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan signifikansi dengan *alpha* nilai  $F_{hitung}$  (74,423) >  $F_{tabel}$  (3,25) dan signifikansi (0,000) <  $\alpha$  (0,05)

f) Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui nilai  $F_{hitung} = 74,423$  dan  $F_{tabel} = 3,25$ . Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < \alpha$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima yang artinya bahwa variabel disiplin kerja dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.794	1.891

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat dilihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,794 atau 79,4%. Hal ini berarti variabel Y atau Prestasi Kerja Karyawan Transmart Department Store Kupang dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dan Keterampilan sebesar 79,4%. Sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang digunakan dalam penelitian ini seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2006). Faktor lainnya yang juga turut memengaruhi prestasi kerja seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2014), antara lain faktor kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan kerja. Menurut Hasibuan (2008) prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan juga faktor lingkungan kerja. Hasil ini menandakan bahwa variabel disiplin kerja dan keterampilan memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja karyawan Transmart Department Store Kupang. Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja, keterampilan, dan prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa skor penilaian ketiga variabel berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Transmart Department Store Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) menjelaskan bahwa variabel keterampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan Transmart Department Store Kupang. Berdasarkan hasil analisis regresi yang menyatakan keterampilan kerja (X1) sebesar 0,241. Keterampilan tidak berpengaruh karena t hitung yang didapatkan lebih kecil dari t tabel..
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Transmart Department Store Kupang yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan keterampilan dalam memengaruhi prestasi kerja relatif kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amung, Ma'mun. (2000). *Perkembangan Gerak dan Belajar Gerak*. Depdikbud. Jakarta
- Arlina, A. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Tuuktea Palopo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Asmiarsih, Desy. (2006). *Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (A. 2018 Cetakan ke-1 (ed.)). Jakarta : Prenadamedia Group, 2018 ©2018.
- Dahri, M. (2020). *Pengantar Belajar Statistik Dasar*.
- Ghozali, Imam. (2013). *“Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS” Edisi Keempat*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu, S, P. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: Tarsito.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, A. (2010). *Panduan Pengembangan Organisasi*. Andi, Yogyakarta
- Julianto, P. (2018). *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada MTSN Model Sungai Penuh: Pebi Julianto, S. Sos., MM*. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 1(1), 71-90
- Lian. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BankBukopin,Tbk.CabangMakassar*. *JurnalUnhas*.<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/3622?show=full>. Diakses : 30 November 2018.
- Logor, F. B., & Wenas, R. (2015). *Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Hasjrat abadi manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta
- Mawarni, S. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Sikap Kerja, Keterampilan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal)* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo*. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 30-37.
- Parhusip, C. M. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti. (2012). *Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Pesiwarissa, L. Eduard. (2008). *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*.

- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi*.
- Rank, J., & Frese, M. (2014). The Impact of Emotions, Moods and Other Affect Related Variables on Creativity, Innovation and Initiative in Organizations. *Research Companion to Emotion in Organizations*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Coulter. (2000). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gauzali (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan mikro*. Djambatan Djakarta.
- Subagyo dan Djarwanto. (2012). *Statistika Induktif*. Yogyakarta: PBF UGM.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno,Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana. Prenada Media Group.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Widyatun. (2005). *Ilmu Perilaku, Cetakan Pertama*. Rineka Cipta. Jakarta.