

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS KERJA KARYAWAN PT. LARAS PRIMA SAKTI**

**Silpiana Aristi**  
**Universitas Muhammadiyah Bengkulu**  
[silvianaaristi@gmail.com](mailto:silvianaaristi@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Judul penelitian ini adalah Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas kerja karyawan PT Laras Prima Sakti. Penelitian ini didasari pentingnya Kualitas kerja karyawan pada perusahaan. Kualitas kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor diantaranya Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Waktu kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada PT Laras Prima Sakti.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Laras Prima Sakti. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 32 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan tehnik analisis data regresi berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karywan, Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karywan, dan Disilin Waktu ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karywan pada PT Laras Prima Sakti.

**Kata Kunci** : Disiplin Waktu, Kompetensi, Kualitas Kerja, Motivasi.

### **ABSTRACT**

The title of this research is the Analysis of Factors Affecting Employee Quality of Work at PT Laras Prima Sakti. This research is based on the importance of the quality of employee work in the company. The quality of work is influenced by several factors including competence, motivation and discipline of time. This study aims to determine the factors affecting employee quality of work at PT Laras Prima Sakti.

The object of this research is the employee of PT Laras Prima Sakti. By using the sampling technique used saturated sampling technique. The number of respondents in this study were 32 respondents. The data collection method used a questionnaire.

This study used multiple regression data analysis techniques. From the results of the study it can be concluded that the competency variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on the work quality of employees, motivation ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on the quality of employee work, and Discipline Time ( $X_3$ ) has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Laras Prima Sakti.

**Keywords** : Discipline of time, Competence, Quality of Work, Motivation.

## PENDAHULUAN

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan ketua pimpinan dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif (Daryanto 2017).

Menurut Flippo (2005) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan perusahaan.

Menurut Warella (2004) dalam Abdullah (2014), pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut.

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Wilson dan Heyel (1987:101) dalam Abdullah (2014) mengatakan bahwa "*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian". Gary Dessler (1992) mengemukakan bahwa kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.

Raja (2014 : 14) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Abilities*). Kualitas kerja karyawan/pegawai sebagai sumber daya manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi atau non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak (Notoatmodjo, 1992). Dengan adanya kualitas kerja pegawai/karyawan yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi bisa tercapai. Akan tetapi, tidak semua karyawan itu mempunyai kualitas yang tinggi, ada berbagai macam tingkat kualitas yang dimiliki oleh para pegawai. Diantaranya: kompetensi, motivasi dan Disiplin waktu atau waktu.

Menurut Mathis dan John (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan diantaranya yaitu: Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan Hubungan karyawan organisasi. Kemampuan individu seseorang dapat dilihat dari kemampuan kerja seseorang dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan yang dikuasainya. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. faktor kompetensi, motivasi dan disiplin waktu merupakan faktor yang sangat dominan terhadap kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ilmu keterampilan dan kemampuan seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja (Moeheriono, 2012 : 96)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi dikaitkan dengan kinerja menurut Baso (2003) adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap utama yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Santoso, 2016; Pahlawan, A., & Onsardi, O. 2021). Mengenai hal ini, French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Sutrisno, 2010). Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2016) meningkatnya motivasi pekerjaan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila motivasi kerja yang buruk maka memiliki kemungkinan yang lebih besar. Widodo (2015) menjelaskan besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Disiplin waktu adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018).

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; adanya kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar (Mangkunegara, 2011; Juliyanti, B., & Onsardi, O. 2021).

Menurut Rivai (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Bentuk-bentuk Disiplin waktu Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut Disiplin waktu yaitu sebagai berikut: Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. ; Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat; Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner serta Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya (Hasibuan, 2012).

Disiplin waktu kerja diartikan sebagai sikap yang menunjukkan ketaatan seorang karyawan terhadap jam kerja yang meliputi jam kehadiran, kepatuhan pada jam kerja, serta pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar. Perusahaan perlu berkomitmen dengan kedisiplinan waktu kerja karena kehilangan waktu kerja dapat menyebabkan kerugian yang cukup besar (Tarwaka, 2012).

Penelitian Munafiah (2011) untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai atau karyawan untuk bersedia melakukan apa tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi sangat berpengaruh dan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan tugas yang diberikan secara maksimal. Sama halnya dengan perusahaan atau PT yang ada di kabupaten Seluma yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yaitu PT Laras Prima Sakti.

PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang mempunyai karyawan berjumlah 32 orang karyawan, yang terdiri dari 7 orang mandor, 14 orang security, 2 orang driver, 5 orang pemanen, 1 orang surpivor, 2 orang helper, 1 orang juru masak (Sumber: PT Laras Prima Sakti). PT Laras Prima Sakti di Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas, baik dari sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompetensi karena kompetensi ini sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas dan kompeten.

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Jika kompetensi karyawannya rendah maka tidak menghasilkan kinerja yang efektif begitu pula dengan motivasi apabila motivasi dalam perusahaan itu rendah maka kinerja para karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan mereka rendah (BPPK, 2011). Sangat penting bagi perusahaan mengembangkan kompetensi dan motivasi kerja serta disiplin waktu. Pengelolaan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan atau peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi serta disiplin waktu juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju.

Berdasarkan hasil wawancara awal pada PT Laras Prima Sakti kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kualitas karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, dimana kompetensi diri terhadap pekerjaan kurang kompetensi dan motivasi diberikan secara tepat dan peningkatan

kompetensi dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi karyawan masih belum melakukan pekerjaannya tersebut dengan baik (Danang, 2017). Diketahui bahwa dalam perusahaan ini masih kurangnya karyawan yang memiliki kompeten, dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih rendah, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Kemudian, pengamatan dilapangan dari segi disiplin waktu bekerja, sering terjadi salah paham antara sesama pekerja/karyawan. Masalah yang masih ditemukan yaitu karyawan yang kurang menggunakan waktu secara baik, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini dilihat dari masih adanya karyawan hadir lewat dari waktu yang ditentukan serta kerja sesuka hati. Dalam dunia kerja hendaknya para karyawan yang bekerja mampu memberikan kemampuannya yang maksimal didalam pekerjaannya agar tidak terjadi kemunduran semangat didalam usahanya untuk memajukan perusahaan ditempatnya bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugyiono (2017 : 15), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Laras Prima Sakti yaitu meliputi karyawan muslim 32. Pemilihan sampel menggunakan *Total Sampling* yaitu teknik penentu sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel Dalam penelitian ini populusinya adalah karyawan PT Laras Prima Sakti yang berjumlah 32 orang karyawan, yang terdiri dari 7 orang mandor, 14 orang security, 2 orang driver, 5 orang pemanen, 1 orang surpivor, 2 orang helper, 1 orang juru masak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil analisis penilaian responden terhadap variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki rata-rata 4.12, pada item pernyataan (perusahaan memberi beban kerja yang telah sesuai dengan kemampuan karyawan) hal ini menunjukkan bahwa PT Laras Prima Sakti sangat peduli dengan hasil atau kualitas kerja karyawan. Dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.31 pada item pernyataan (saya senang bekerja dengan orang lain) menunjukkan bahwa perusahaan mengevaluasi setia karyawan agar selalu senang bekerja sama dan betah bekerja.

Hasil analisisvariabel motivasi dapat diketahui jumlah tertinggi dan terendah penilaian responden terhadap motivasi kerja karyawan memiliki rata-rata 4.06, pada item

pernyataan (melakukan pekerjaan tanpa harus diarahkan terlebih dahulu) hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan di PT Laras Prima Sakti merupakan karyawan yang berintegritas tinggi terhadap pekerjaan. Dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.87, pada item pernyataan (adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab) dalam hal ini karyawan harus lebih giat untuk bekerja dengan beban kerja yang sesuai tentu akan mendapatkan hasil kualitas kerja yang baik. Hasil Analisis

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin waktu ( $X_3$ ) diketahui jumlah tertinggi dan terendah penilaian responden terhadap disiplin kerja karyawan memiliki rata-rata 3.96 pada item pernyataan (karyawan datang tepat waktu dan pulang sesuai jadwal serta karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan dengan cara tidak terlalu sering meminta izin libur kerja) hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan di PT Laras Prima Sakti merupakan karyawan yang bertanggung jawab dan taat akan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.71, pada item pernyataan (menggunakan waktu dengan cara yang cerdas) walaupun mendapatkan rata-rata terendah dalam penilaian responden akan tetapi pernyataan ini masih dalam kategori baik karena karyawan tetap mengikuti semua peraturan yang telah ada di perusahaan.

Hasil analisis deskriptif variabel kualitas kerja diketahui jumlah tertinggi dan terendah penilaian responden terhadap kualitas kerja karyawan memiliki rata-rata 4.03 pada item pernyataan (hasil kerja karyawan akurat dan tidak ada kesalahan) hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan di PT Laras Prima Sakti merupakan karyawan yang bertanggung jawab serta teliti terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.68, pada item pernyataan (karyawan cukup antusias terhadap bidang pekerjaan yang dilakukannya) dalam hal ini karyawan mengakui bahwa mereka senang dan selalu bersemangat untuk menjalankan pekerjaan karena memang sesuai dengan bidang kerja karyawan.

### Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui kelinieritas variabel bebas dengan variabel terikat untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin waktu ( $X_3$ ) terhadap variabel yang terikat yaitu Kualitas kerja Karyawan ( $Y$ ), digunakan teknik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sehingga didapatkan model yang termuat didalam tabel berikut :

**Tabel 1.**

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.618	9.521		2.901	.005
	X1	.216	.152	.187	2.463	.001
	X2	.057	.150	-.049	2.247	.003
	X3	.054	.138	.054	2.110	.004

Sumber : *Data primer diolah, 2021*

$$Y = 27,618 + 0,216 + 0,057 + 0,054 + e$$

Berdasarkan tabel koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 27,618 menunjukkan bahwa jika variabel bebas seperti Kompetensi kerja, Motivasi kerja dan Disiplin waktu adalah konstan maka kualitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 27,618%
2. Setiap kenaikan Kompetensi kerja sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan sebesar 0,216 persen atau 21,6 %.
3. Setiap kenaikan Motivasi kerja sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan sebesar 0,057 persen atau 5,7 %
4. Setiap kenaikan Disiplin waktu kerja sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan sebesar 0,054 persen atau 5,4 %.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara individu atau parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Uji parsial dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari variabel penelitian yang ingin diuji pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah dengan taraf kepercayaan probabilitas  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Variabel kompetensi karyawan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung ( $2,463 > 1,671$ ). Artinya, kompetensi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti.

Variabel motivasi kerja karyawan, dapat di lihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung ( $2,247 > 1,671$ ). Artinya, motivasi kerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti..

Variabel Disiplin waktu kerja karyawan, dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung ( $2,110 > 1,671$ ). Artinya, disiplin waktu kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Kompetensi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dan selanjutnya faktor yang mempengaruhi Kualitas kerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin waktu

Uji simultan digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independent atau bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependent/terikat. Uji Simultan juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak dengan melakukan uji hipotesa koefisien regresi secara bersamaan. Dasar pengambilan keputusan adalah:  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika nilai signifikan f atau probabilitas  $< 5\%$ . Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

$H_0$ : Variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara

serempak terhadap variabel kualitas kerja karyawan PT. Laras Prima Sakti.

Ha: Variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap variabel kualitas kerja karyawan PT. Laras Prima Sakti.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.403	3	10.801	10.812	0.000 <sup>a</sup>
	Residual	744.447	56	13.294		
	Total	776.850	59			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, motivasi, disiplin waktu

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel. Sehingga diperoleh bahwa F hitung lebih besar dari F tabel atau  $10,812 > 2,77$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis awal ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, secara simultan variabel bebas (kompetensi kerja, Motivasi dan disiplin waktu kerja karyawan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kualitas kerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Pada penggunaan koefisien determinasi, terdapat kelemahan mendasar yang terletak pada jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model.

Dalam hal ini, setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat, walaupun variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini lah yang menyebabkan banyak penelitian mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.573	3.646

a. Predictors: (Constant), Disiplin waktu, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,576 atau 57,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja, Motivasi dan Disiplin waktu berpengaruh sebesar 57,6 % terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Laras Prima Sakti sedangkan sisanya sebesar 42,4 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian



## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompetensi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan karena kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kualitas kerja karena pentingnya penentuan kompetensi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat, peningkatan kinerja ini tergantung dengan kompetensi yang dimiliki satu individu. Kompetensi Sumber Daya Manusia seperti pengetahuan dan kemampuan modal utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehendaki tujuan karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mitrani *at, all.* (1922 : 27) yang menjelaskan bahwa kompetensi atau kemampuan adalah suatu pekerjaan sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Lestari *et all.* (2011) menyatakan tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan karyawan pada PT Altrak 1978 di Banjarbaru yang artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kualitas karyawan dalam bekerja di PT Altrak 1978 di Banjarbaru.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan karena motivasi karyawan berkaitan dengan dorongan kerja dan dapat memberikan pengaruh penting terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Jika karyawan memiliki motivasi yang baik, maka karyawan akan bekerja dengan baik serta bertanggung jawab dan berusaha memberikan kualitas kerja terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya budaya di dalam organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu kesuksesan perusahaan. Kesuksesan Perusahaan bermula salah satunya dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Telle (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa besar pengaruh motivasi terhadap kualitas pelayanan pada Unit Layanan Pengadaan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhansosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### **Pengaruh Disiplin Waktu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas kerja Karyawan di PT Laras Prima Sakti. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Laras Prima Sakti sudah memiliki Disiplin Kerja yang baik dan berpengaruh terhadap Kualitas kerja Karyawan. Sejalan dengan teori Sinambela (2012 : 239) yang dimaksud dengan Disiplin waktu adalah, Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku

dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan. Serta didukung oleh hasil penelitian dari Pangarso & Susanti (2016 : 158) disiplin waktu memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin waktu berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT. Laras Prima Sakti.
2. Kompetensi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laras Prima Sakti karena kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik dan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Laras Prima Sakti. Motivasi merupakan variabel ketiga tertinggi yang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.
4. Disiplin waktu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT. Laras Prima Sakti. Disiplin waktu merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media (Zanafa)
- Dessler, G. (2011). *Human resource management twelfth edition*. Pearson International Edition.
- Dharma (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: Refika Aditama
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1992). *Pengembangan SDM*. Jakarta: Reneka Cipta
- Nitisemito. (1992). *Manajer Personalia, Edisi Delapan*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia

- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Puspitasari, Rita. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. (Skripsi). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta,
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Roberto dan Steven J. Taylor. (2018). Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif. Surabaya: Usaha Nasional
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan MicrosoftExcel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin waktu Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal JRBI* . Vol 2. No 2. pp. 181-198.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: CV.ALFABETA
- Suwanto. (2014). Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT PrenadaMedia Group.
- Tarwaka. (2012). Dasar-dasar Keselamatan Kerja Sebagai Pencegahan Kecelakaan Kerja di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press
- Umar, Husein. 2005, Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers