

**PENGARUH KONSEP DIRI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TIKI  
JALUR NUGRAHA EKAKURIR CABANG KOTA MALANG**

**Nina Yuliati dan Rachmawati Rachman**

Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

Email:rachmawatirachman@stiekn.ac.id

**ABSTRAK**

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan sebuah seni dan sangat bergantung pada kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang harus mereka hadapi. Keadaan ini dapat tercapai apabila dalam melaksanakan tugas, pegawai memperoleh kepuasan kerja. Terkait dengan uraian tersebut maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “pengaruh konsep diri, hubungan interpersonal dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bronson Prima Industri Malang”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian explanatory, peneliti mengambil seluruh anggota populasi yang berjumlah 56 orang untuk dijadikan sampel. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel konsep diri, hubungan interpersonal dan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bronson Prima Industri Malang. Sedangkan secara simultan diketahui bahwa variabel konsep diri, hubungan interpersonal dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Bronson Prima Industri Malang Variabel hubungan interpersonal mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bronson Prima Industri Malang.

Kata Kunci: Konsep diri, hubungan interpersonal dan kualitas kehidupan kerja

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan utama bagi sebuah organisasi, terutama di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan diharapkan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, kepala dinas, dan tenaga kerja lainnya diperlukan manajemen sumber daya manusia. Selain itu manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Begitu berharganya faktor sumber daya manusia sehingga organisasi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusi yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya menempatkan

sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kondisi pekerjaan agar mereka bekerja dengan optimal. Di era globalisasi saat ini, semua organisasi baik pemerintah maupun swasta harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Demi mewujudkan tujuan *good government*, pemerintah saat ini berupaya menempatkan sumber daya manusia di posisi dan bidang pekerjaan yang tepat. Dengan penempatan sumber daya manusia yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Pencapaian prestasi organisasi pemerintah akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan. Hal ini berdampak positif bagi perkembangan ekonomi. Prestasi yang dicapai oleh organisasi pemerintah tak luput dari peran prestasi sumber daya manusia di dalamnya.

Pengukuran dan penilaian terhadap tingkat prestasi kerja karyawan sangat penting dilakukan secara objektif kepada setiap karyawan. Prestasi kerja karyawan harus dilaksanakan secara efektif agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh pimpinan maupun organisasi. Dan tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan balas jasa (*reward*) dari instansi tempat ia bekerja. Prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

Konsep diri karyawan dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena menjadi salah satu penentu dalam keberhasilan perkembangan adalah konsep diri. Konsep diri (*self concept*) merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. Konsep diri merupakan pandangan individu mengenai siapa diri individu yang diperoleh melalui informasi yang diberikan oleh orang lain pada diri individu.

Selain konsep diri, kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan (diklat) juga merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) diterapkan oleh suatu organisasi dalam hal pengembangan karyawan sehingga mampu memberikan prestasi kerja yang optimal dan mampu mewujudkan tujuan organisasi. Pruijt (2016) berpendapat pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya

Faktor yang tidak kalah penting dalam pencapaian prestasi kerja adalah disiplin kerja. Siagian (2014 : 302) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi

kerja dengan baik. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya, kualitas kerja menjadi bahan pertimbangan seorang pimpinan dalam memberikan penilaian. Penilaian yang dimaksud adalah penilaian saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Kantor PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang, yang merupakan salah satu bagian dalam struktur organisasi PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Dalam menjalankan tugasnya Kecamatan Kepanjen memberikan layanan publik dengan berinteraksi langsung dengan masyarakat. Tugas yang diemban tidaklah sedikit, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang, maka persaingan antar karyawan tidak dapat dipungkiri. Untuk dapat memenangkan persaingan, seorang karyawan harus menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dibanding prestasi kerja karyawan yang lain. Adhytia G. Tua, et.al. (2014) berpendapat bahwa prestasi kerja karyawan diperoleh melalui konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan disiplin kerja.

### **Tinjauan Teori Prestasi Kerja**

Prestasi kerja setiap karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena tiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Hariandja (2017 : 195) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Definisi lain disampaikan oleh Mangkunegara (2015 : 67) pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum pengertian dari prestasi kerja dalam organisasi itu sendiri adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan prestasi kerja adalah hasil usaha atau hasil kerja seorang karyawan atau karyawan baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan.

### **Konsep Diri**

Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain (Stuart and Sundeen, 2014: 376). Definisi tentang konsep diri selanjutnya dikemukakan oleh Agustiani (2014 : 138) konsep diri adalah hubungan antara sikap dan keyakinan tentang diri kita sendiri. Konsep diri merupakan aspek penting dalam diri seseorang, karena konsep diri seseorang merupakan kerangka acuan (*frame of reference*) dalam berinteraksi dengan lingkungan. Konsep diri ini merupakan bayangan cermin, ditentukan sebagian besar oleh peran dan hubungan dengan orang lain, dan apa yang kiranya reaksi orang lain terhadapnya (Hurlock, 2014 : 237).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah pandangan dan perasaan tentang diri kita, menyangkut gambaran fisik psikologis yang menyangkutkemenarikan dan ketidakmenarikan diri dan pentingnya bagian-bagian tubuh yang berbeda yang ada pada dirinya.

### **Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan karyawan diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar karyawan mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2015 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Karyawan Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Karyawan Negeri Sipil (PNS)".

Kemudian pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997: 77), pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Notoatmodjo (2016 : 27) bahwa pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian darisuatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian

kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

### **Disiplin Kerja**

Dermawan (2018 : 41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian (2014 : 32) mengemukakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh karyawan baik atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2017 : 120). Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Dermawan, 2018 : 41).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan yang berlaku.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan menuangkan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang permasalahan penelitian, dalam hal ini adalah konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Definisi populasi menurut Arikunto (2018 : 173) adalah keseluruhan dari subjek penelitian dalam hal ini adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2018 : 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang yang berjumlah 49 orang.

Untuk mempermudah dalam penelitian, maka dilakukan pengambilan sampel. Arikunto (2018 : 174) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2018 : 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 49 responden.

### Teknik Analisis Data

Tujuan utama diadakannya regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas konsep diri ( $X_1$ ), pendidikan dan pelatihan (diklat) ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Arikunto (2018 : 211) alat analisis regresi linier berganda adalah persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$	=	Prestasi kerja karyawan
$a$	=	nilai $Y$ , apabila $X_1 = X_2 = X_3 = 0$
$b_1, b_2, b_3$	=	koefisien perubahan $X_1, X_2,$ dan $X_3$ terhadap $Y$
$X_1$	=	konsep diri
$X_2$	=	pendidikan dan pelatihan (diklat)
$X_3$	=	disiplin kerja
$e$	=	Faktor error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05$ .

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Rumus yang digunakan:

$$t = \frac{s}{b}$$

Keterangan :

$t$  = koefisien t terhitung

$b$  = koefisien regresi

$s$  = standar deviasi dari variabel bebas

Kriteria pengujian :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan disiplin kerja secara parsial tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F ditujukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$F = \frac{r/(k - 1)}{(1 - r)/(n - k)}$$

Keterangan :

- R = koefisien korelasi
- k = jumlah variabel
- n = jumlah sampel
- F =  $F_{hitung}$

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka regresi dapat digunakan untuk uji hipotesis.
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis.

Keputusan terhadap pengujian hipotesis secara simultan (Uji F):

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja secara simultan tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel dominan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (r) masing-masing variabel. Apabila nilai koefisien regresi (r) lebih besar diantara yang lainnya, maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menyatakan konsep diri berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menyatakan konsep diri tidak berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh baik secara simultan maupun parsial tentang konsep diri, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 15.0 for windows*, seperti yang ditampilkan pada tabel 4.15. berikut :

**Tabel 1.**

**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	b	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	1,076			
Konsep diri	0,287	2,240	0,030	Signifikan
Deskripsi Pekerjaan	0,289	2,294	0,027	Signifikan
Disiplin kerja	0,299	3,464	0,001	Signifikan
$\alpha$	: 5 %			
R	: 0,844			
R Square	: 0,712			
F hitung	: 37,121			
Sig. F	: 0,000			

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,076 + 0,287 \text{ Konsep Diri} + 0,289 \text{ Diklat} + 0,299 \text{ Disiplin Kerja}$$

Besarnya koefisien untuk variabel konsep diri sebesar 28,7% dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila karyawan diberikan konsep diri maka dapat meningkatkan prestasi kerjanya karyawan dan peningkatan ini hanya sebesar 28,9 %.

Besarnya koefisien untuk variabel deskripsi pekerjaan sebesar 28,9 % dengan arah koefisien positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila deskripsi pekerjaan jelas maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 28,9%.

Besarnya koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar 29,9% dan pengaruh ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa apabila disiplin kerja karyawan diperhatikan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 29,9%.

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 84,4 % hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel konsep diri, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan sebesar 84,4%.

Daya prediksi dari model regresi (R-square) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 71,2%. hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh konsep diri, kedisiplinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan



sebesar 71,2% dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **Hasil Pengujian Hipotesis** **Pengujian Hipotesis Satu**

Pengujian hipotesis satu sampai tiga dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara parsial variabel konsep diri, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji t yang dihasilkan dari model regresi linier berganda.

Seperti tampak pada tabel 5.15, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel konsep diri sebesar 2,240 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,030 dan nilai t tabel sebesar 1,676. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Seperti tampak pada tabel 5.15, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel deskripsi pekerjaan sebesar 2,294 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0.027 dan nilai t tabel sebesar 1,676. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Seperti tampak pada tabel 5.15, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,464 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0.000. dan nilai t tabel sebesar 1,676. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05) dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari t tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis Dua**

Pengujian hipotesis empat dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara simultan variabel konsep diri, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji F yang dihasilkan dari model regresi linier berganda.

Seperti tampak pada tabel 4.15, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,121 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000 dan nilai F tabel sebesar 2,56. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05) dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa konsep diri, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka dibutuhkan adanya konsep diri, deskripsi pekerjaan yang jelas dan disiplin kerja sehingga karyawan termotivasi untuk selalu meningkatkan prestasinya.

### **Pengujian Hipotesis Tiga**

Besarnya koefisien Beta (*Beta coefficient*) digunakan dalam menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan). Berdasarkan Tabel 4.15. nilai Beta tertinggi dimiliki oleh variabel disiplin kerja dengan nilai 0,299. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan dan keputusan terhadap hipotesis adalah  $H_a$  diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan regresi linier berganda ternyata konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa karir seorang karyawan dapat berkembang apabila karyawan tersebut memiliki inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Guna mendukung inovasi dan kreativitas tersebut, diperlukan suatu kesediaan dari karyawan untuk mengikuti konsep diri baik di dalam maupun di luar instansi PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang.

Dengan mengikutsertakan karyawan dalam mengikuti konsep diri, maka karyawan dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, memiliki ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai yang menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan serta evaluasi pekerjaan yang pada akhirnya karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengakibatkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pada saat karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan jenjang karir karyawan melalui promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial konsep diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh secara langsung konsep diri terhadap disiplin kerja dikarenakan karyawan yang mengikuti konsep diri di dalam dan di luar institusi mempunyai tujuan untuk mendapatkan materi dan metode yang dapat dikembangkan atau diterapkan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang, untuk selalu mengembangkan skill dan keahlian karyawannya agar lebih profesional sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh konsep diri terhadap prestasi kerja karyawan, dengan mengikutsertakan karyawan mengikuti konsep diri baik di dalam maupun di luar negeri, maka hasil konsep diri baik materi maupun metode selama mengikuti konsep diri dapat diterapkan dalam kegiatan tugas atau pekerjaan sehari-hari. Apabila penerapan metode dan materi yang didapat selama mengikuti konsep diri dapat dilaksanakan secara profesional maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan adanya efisiensi dan efektivitas terhadap waktu yang dipakai karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Hasil ini mendukung konsep teoritis yang dikemukakan oleh Hamalik (2018) bahwa konsep diri membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis statistik pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada saat karyawan dapat memahami dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan (diklat) maka karyawan tersebut memiliki ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai yang menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan serta evaluasi pekerjaan, sehingga karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengakibatkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pada saat karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan jenjang karir karyawan melalui promosi jabatan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang dalam melaksanakan pekerjaannya sudah diatur dalam pendidikan dan pelatihan (diklat)nya, sehingga dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang jelas akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh karyawan. Hal ini dikarenakan pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi seorang karyawan, sehingga pendidikan dan pelatihan (diklat) yang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka kualitas dan kuantitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat tercapai secara optimal dan adanya efisiensi dan efektifitas terhadap waktu yang dipakai karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Peningkatan prestasi kerja karyawan akan tercapai apabila didukung suatu disiplin kerja, dimana apabila pimpinan memberikan penghargaan atas ketuntasan penyelesaian tugas-tugas melalui promosi jabatan, hal ini dapat digunakan sebagai motivasi bagi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Konsep diri, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang.
2. Konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang.

3. Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dan implikasi dari penelitian ini adalah :

- 1. Bagi PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kota Malang.**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia guna mendukung dalam Kaderisasi karyawan; Penyediaan berbagai fasilitas konsep diri bagi karyawan; Penyusunan regulasi penghargaan terhadap prestasi kerja dan Penyusunan regulasi disiplin kerja

- 2. Bagi praktisi**

Untuk selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan, pimpinan perlu secara intensif mengikutsertakan karyawannya pada program-program konsep diri baik di dalam maupun di luar institusi, hal ini dengan harapan, karyawan selalu mendapatkan pengetahuan dan keterampilan aktual untuk diterapkan dalam tugas atau pekerjaan sehari-hari melalui pemahaman terhadap pendidikan dan pelatihan (diklat) yang menjadi tanggung jawabnya.

- 3. Bagi Akademisi**

Untuk mengembangkan penelitian ini, maka bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel kepuasan kerja, sehingga dapat diketahui apakah karyawan yang telah mengikuti konsep diri dan mengetahui pendidikan dan pelatihan (diklat) telah memiliki kepuasan kerja dan dapat diketahui pula apakah kepuasan kerja karyawan tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustiani, H. 2014. *Psikologi Perkembangan : Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Arikunto, 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badan Geologi. 2015. *Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2015 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Karyawan Negeri Sipil*. Jakarta.
- BKN. 1999. *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kekaryawanan*. Jakarta.
- Djaali, 2008. *Skala Likert*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Dermawan, D & Rusdi. 2018. *Keperawatan Jiwa : Konsep dan Kerangka Kerja Asuhan Keperawatan Jiwa*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Dharma, Agus. 2016. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi I Revisi. Cetakan Kelima*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, Damodar N. Dawn C. Porter. 2018. *Basic Econometrica. Fifth Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Hariandja, Marihot T.E, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandowo dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hurlock, Elizabeth B. 2014. *Perkembangan Anak*. Jakarta : Erlangga.
- Kretiner, Robert & Angelo Kinicki. 2015. *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan Erly Suandi, Perilaku Organisasi. 2016. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Sukidjo. 2016. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prasetyo dan Zamtinah, 2018. Pengaruh Konsep Diri dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta.
- Pruijt, Hans. 2016. *Performance and Quality of Work Life*. Journal of Organizational Change Management, Vol. 13, p. 389-400.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun & Effendi, 2014. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Siregar, RJE. 2016. Pengaruh Konsep Diri dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Journal SOSIO E-KONS, Vol. 8 No. 3 , Desember 2016, hal. 234-250*.
- Stuart and Sundeen 2014. *Principles and Practice of Psychiatric Nursing (5th ed.)*. St. Louis : Mosby Year Book.
- Sugiyono, 2018. . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syawal, Fatwan. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kendari. *Jurnal Ekobis, Vol. 4 No. 2, Desember 2017, hal. 155 – 164*.
- Tua, Adhytia G., et.al. *Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 2 No. 1 Maret 2014, Hal. 353-362.