

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ)

The Effect of Training, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Karya Manunggal Jati (KMJ)

Gegik Suprayogi¹

E-Mail : Gegiksuprayogi@gmail.com

Pierre Patarianto, SE., MM²

Dr. Asmirin Noor, SE., MM³

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar Pelatihan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). Sample yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 37 orang responden. Hasil penelitian ini terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,978 > 1,687$). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi atau berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang berarti hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,588 < 1,687$). Secara statistik Motivasi tidak dipengaruhi atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang berarti hipotesis ditolak. Sedangkan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,607 > 1,687$). Secara statistik Disiplin dipengaruhi atau berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang berarti hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F_{hitung} ($17,767$) $> F_{tabel}$ ($2,86$), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maksudnya Pelatihan, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). Uji Determinasi (R-Square) dari penelitian ini sebesar 0,583 atau sebesar 58,3% menandakan bahwa variabel dari Kinerja Karyawan ditentukan dari variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin, sedangkan sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study uses an Associative approach where the research conducted is to see how much Training, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). The sample used in this study was 37 respondents. The results of this study look partially that the Training has a positive effect on Employee Performance with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($3.978 > 1.687$). Statistically the training is influenced or influences the Employee Performance which means the hypothesis is accepted. Motivation has a negative effect on Employee Performance with $t_{arithmetic} < t_{table}$ ($1,588 < 1,687$). Statistically motivation is not influenced or does not affect Employee Performance which means the hypothesis is rejected. While Discipline has a positive effect on employee performance with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($2.607 > 1.687$). Statistically Discipline is influenced or influences Employee Performance, which means the hypothesis is accepted. The F test in this study shows that the F_{count} (17.767) $> F_{table}$ (2.86), with a significant level of $0.000 < 0.05$, meaning that Training, Motivation and Discipline simultaneously influence the Employee Performance at PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). Determination Test (R-Square) of this study amounted to 0.583 or 58.3% indicating that the variable of Employee Performance is determined from the variable

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
Karya Manunggal Jati (KMJ)

Training, Motivation, and Discipline, while 57.3% is influenced by other variables not included in this study .

Keywords: Training, Motivation, Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 seperti sekarang kementerian perindustrian terus mendorong penggunaan teknologi pada pabrik-pabrik yang ada didalam negeri. Hal ini sejalan dengan program revolusi indsutri 4.0 yang dijalankan oleh pemerintah. Memasukkan era revolusi industri 4.0, ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, yakni menekankan pada pola digital ekonomi, *artificial intelegence, big data, robotic* dan lain sebagainya. Penggunaan teknologi digital diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan industri, karena peralatan yang terhubung dengan sensor-sensor dan input data tidak lagi manual sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta produk-produk yang dihasilkan semakin berkualitas.

Era revolusi industri 4.0 harus dihadapi oleh semua perusahaan dan tidak dapat dihindari. Sehingga perusahaan memerlukan strategi untuk mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya agar bisnis yang telah dibangun tidak tergilas oleh zaman dan terhambat perkembangannya. Perusahaan memerlukan sebuah peta perjalanan yang terintergrasi sehingga arah perkembangan bisnis terlihat jelas dan selanjutnya untuk dicarikan solusinya. Adapun beberapa strategi bisnis yang dapat dilakukan oleh perusahaan pada era revolusi industri 4.0 antara lain perbaikan alur barang dan material, penggunaan teknologi digital, perluas jaringan bisnis, peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Adapun objek penelitian ini adalah PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) yang beralamat di jalan mayjen bambang yuwono nomor 79 desa jabaran kabupaten sidoarjo jawa timur merupakan salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja bagi perusahaan di berbagai bidang usaha di indonesia. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat serta berkembangnya ekonomi global, mendorong Perusahaan – perusahaan melakukan strategi untuk fokus pada bisnis utama. Disinilah PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) mengambil posisi strategic partner bagi perusahaan mitra kerja dan penyedia pekerja. Dalam hal ini, kualitas pelayanan tidak terlepas dari kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo”**

TINJAUAN PUSTAKA

PELATIHAN

Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Program dari sebuah pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah sebuah perusahaan bersekala besar maupun kecil, pemanfaatan penelitian jauh lebih besar dari pada biaya dan waktu yang dikeluarkan dalam masa pelatihan, karena setiap pelatihan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan operasional mesin–mesin (Peralatan Produksi) yang ada dalam perusahaan

MOTIVASI

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus – menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016:322).

DISIPLIN

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupu oleh organisasi atau kelompok. Oleh karena itu disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

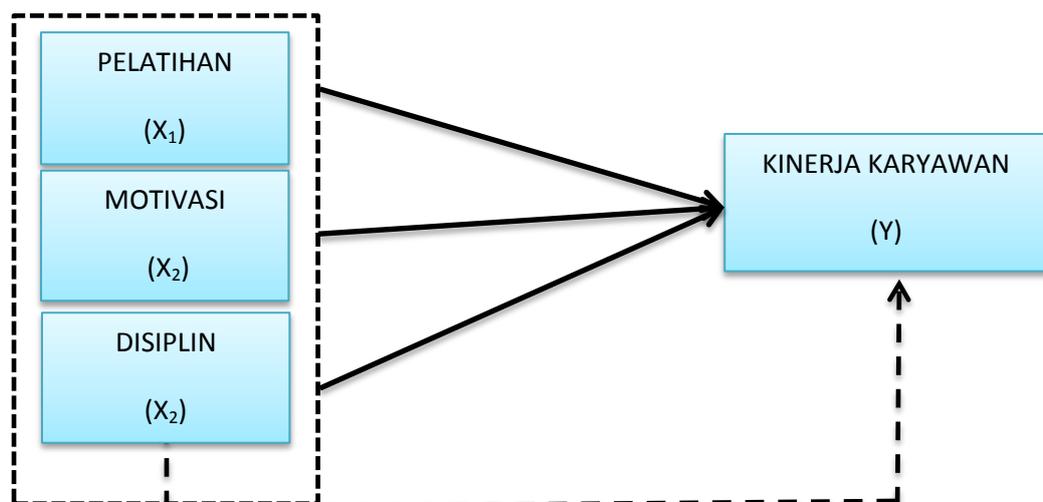
Karya Manunggal Jati (KMJ)

karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, bila peraturan atau ketetapan perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

KINERJA KARYAWAN

Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) dapat diukur dengan Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan kemampuan dalam memenuhi target dalam perusahaan secara tepat waktu, Kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai (2016), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja karyawan, yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja antar karyawan dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin kelompok secara terpadu.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : Data Diolah

Keterangan :



:Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat Secara Parsial



:Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat Secara Simultan.

Hipotesis

H1 : Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial *Pelatihan* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.

H2: Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Karya Manunggal Jati (KMJ)

- H3: Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial *Disiplin* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
- H4: Terdapat Pengaruh Signifikan secara Simultan Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
- H5: Terdapat Variabel Pelatihan paling Dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

POPULASI DAN SAMPLE

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Karya Manunggal Jati yang berjumlah 37 orang karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Variabel	Item Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,732	0,324	Valid
	X1.2	0,788	0,324	Valid
	X1.3	0,768	0,324	Valid
	X1.4	0,900	0,324	Valid
	X1.5	0,747	0,324	Valid
	X1.6	0,738	0,324	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,719	0,324	Valid
	X2.2	0,742	0,324	Valid
	X2.3	0,715	0,324	Valid
	X2.4	0,487	0,324	Valid
	X2.5	0,521	0,324	Valid
	X2.6	0,571	0,324	Valid
Disiplin (X3)	X3.1	0,728	0,324	Valid
	X3.2	0,751	0,324	Valid
	X3.3	0,809	0,324	Valid
	X3.4	0,729	0,324	Valid
	X3.5	0,808	0,324	Valid
	X3.6	0,785	0,324	Valid

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
Karya Manunggal Jati (KMJ)

Variabel	Item Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,690	0,324	Valid
	Y.2	0,746	0,324	Valid
	Y.3	0,706	0,324	Valid
	Y.4	0,633	0,324	Valid
	Y.5	0,731	0,324	Valid
	Y.6	0,832	0,324	Valid

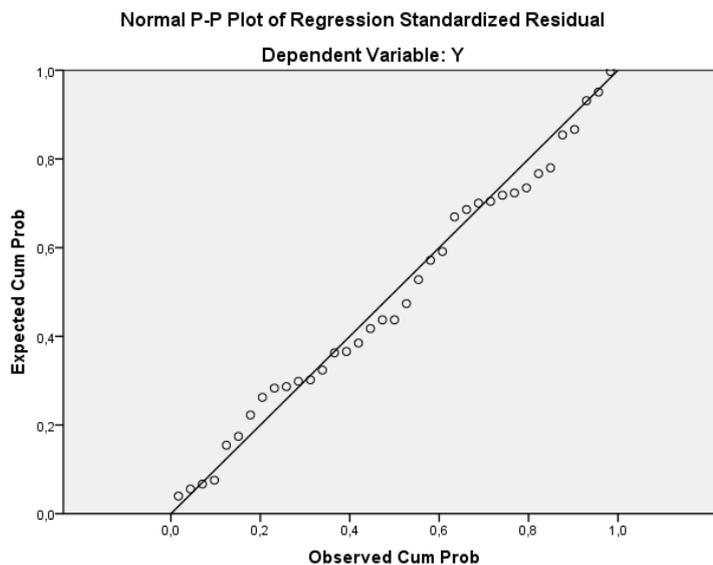
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,795	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,750	0,6	Reliabel
Disiplin (X3)	0,791	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,781	0,6	Reliabel

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



UJI MULTIKOLINEARITAS

Pengujian multikolinearitas, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai Tolerance 0,762 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF 1,313 ($\leq 10,00$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel pelatihan. Sedangkan untuk variabel motivasi memiliki nilai Tolerance 0,639 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF 1,566 ($\leq 10,00$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel persepsi motivasi. Variabel disiplin memiliki nilai Tolerance 0,792 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF 1,263 ($\leq 10,00$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel disiplin.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Karya Manunggal Jati (KMJ)

Coefficients^a

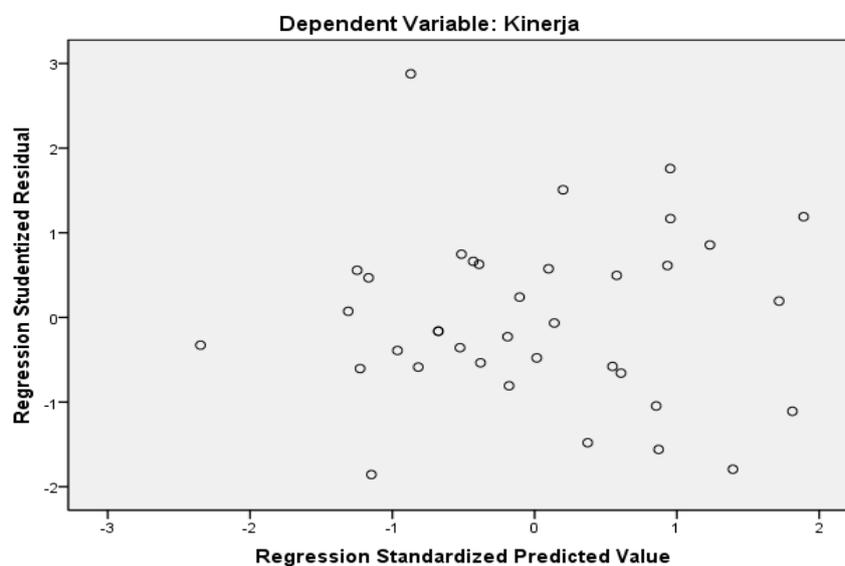
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,655	3,126		,529	,600		
	Pelatihan	,435	,109	,491	3,978	,000	,762	1,313
	Motivasi	,206	,132	,210	1,558	,129	,639	1,566
	Disiplin	,297	,114	,315	2,607	,014	,792	1,263

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Scatterplot



UJI AUTOKORELASI

Uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,857, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah sampel 37 ($n=37$), dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai DU sebesar 1,655. Karena nilai DW 1,857 lebih besar dari batas atas (DU) 1,655 dan kurang dari $4 - 1,655$ (2.345), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,786 ^a	,618	,583	1,84469	1,857

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,655	3,126		,529	,600
	Pelatihan	,435	,109	,491	3,978	,000
	Motivasi	,206	,132	,210	1,558	,129
	Disiplin	,297	,114	,315	2,607	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,687 + 0,435 X_1 + 0,206 X_2 + 0,297 X_3$$

Konstanta (a) = 1,687. Artinya jika nilai variabel pelatihan, motivasi dan disiplin dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,687.

$b_1 = 0,435$. Artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,435 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$b_2 = 0,206$. Artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,206 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$b_3 = 0,297$. Artinya jika variabel lokasi disiplin sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,297 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

UJI KORELASI BERGANDA

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui korelasi berganda sebesar 0,786. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan variabel pelatihan, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan cukup kuat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,583	1,84469

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Motivasi

**PENGUJIAN HIPOTESIS
UJI T (PARSIAL)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,655	3,126		,529	,600
	Pelatihan	,435	,109	,491	3,978	,000
	Motivasi	,206	,132	,210	1,558	,129
	Disiplin	,297	,114	,315	2,607	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 3,978 lebih besar dari nilai t-tabel 1,687, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi variabel sebesar 0,129 ($> 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 1,558 lebih kecil dari nilai t-tabel 1,687, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) ditolak.

c. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi variabel sebesar 0,014 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 2,607 lebih besar dari nilai t-tabel 1,687, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima.

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,380	3	60,460	17,767	,000 ^a
	Residual	112,296	33	3,403		
	Total	293,676	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) dan nilai F-hitung sebesar 17,767 lebih besar dari nilai F-tabel 2,86, artinya pelatihan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) diterima.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Berdasarkan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,583, artinya variabel pelatihan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 58,3% sisanya sebesar 41,5% (100% - 58,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,583	1,84469

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Motivasi

UJI LINEARITAS (UJI DOMINAN)

No	Variabel	Nilai
1	Pelatihan (X_1)	0,491
2	Motivasi (X_2)	0,210
3	Disiplin (X_3)	0,315

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan, Motivasi dan Disiplin mempunyai nilai signifikansi $>0,05$ (lebih dari 0,05) artinya bahwa terdapat hubungan linearitas (dominan) antara variabel Pelatihan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan.

PEMABAHASAN

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,978 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,687, Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). Pada persamaan regresi diketahui nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,435. Artinya semakin baik tingkat pelatihan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis secara deskriptif diketahui bahwa nilai total skor rata-rata variabel pelatihan sebesar 23,24 yang berarti tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa responden memberikan tanggapan mengenai pelatihan bernilai baik dan menjadi salah satu faktor yang disetujui oleh responden dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,129 ($> 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 1,558 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,687. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). Pada persamaan regresi diketahui nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,206. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis secara deskriptif diketahui bahwa nilai total skor rata-rata variabel motivasi sebesar 22,81 yang berarti tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa responden memberikan tanggapan mengenai motivasi bernilai baik dan menjadi salah satu faktor yang disetujui oleh responden dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin sebesar 0,014 ($< 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,607 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,687. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ). Pada persamaan regresi diketahui nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,297. Artinya semakin baik tingkat disiplin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis secara deskriptif diketahui bahwa nilai total skor rata-rata variabel disiplin sebesar 24,72 yang berarti tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa responden memberikan tanggapan mengenai disiplin bernilai baik dan menjadi salah satu faktor yang disetujui oleh responden dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Karya Manunggal Jati (KMJ)

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECARA SIMULTAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin secara simultan sebesar $0,000 \leq (0,05)$ dan nilai f_{hitung} sebesar 17,767 lebih besar dari nilai f_{tabel} 2,86. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ)

Berdasarkan pengaruh ketiga variabel independen tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2 Square) yang sebesar 0,583, artinya variabel pelatihan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 58,3% sisanya sebesar 41,8% ($100\% - 58,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENGARUH VARIABEL PELATIHAN SECARA DOMINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan mempunyai nilai signifikansi 0,491 ($>0,05$) lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,210 ($>0,05$) lebih besar dari 0,05 dan variabel disiplin mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,315 ($>0,05$) lebih besar dari 0,05. Dari ketiga variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ).

PENUTUP

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo. Terlihat t_{hitung} (3,978) lebih besar dari t_{tabel} (1,687) yang berarti Pelatihan mempunyai andil dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
2. Variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo. Terlihat t_{hitung} (1,558) lebih kecil dari t_{tabel} (1,687) yang berarti Motivasi tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
3. Variabel Disiplin (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo. Terlihat t_{hitung} (2,607) lebih besar dari t_{tabel} (1,687) yang berarti Disiplin mempunyai andil dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
4. Variabel Pelatihan, Motivasi dan Disiplin bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo. Terlihat f_{hitung} (17,767) lebih besar dari f_{tabel} (2,86) yang berarti Pelatihan, Motivasi dan Disiplin mempunyai andil dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
5. Variabel Pelatihan berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo. Terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar (0,491)

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.

1. Seiring dengan pesatnya laju perkembangan revolusi industri 4.0 disarankan PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo untuk meningkatkan kualitas Pelatihan, karena memiliki andil dalam upaya peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Karya Manunggal Jati (KMJ)

2. Lebih meningkatkan motivasi kepada karyawan dimaksudkan agar dapat lebih memberikan semangat kerja dan dapat meningkatkan kedisiplinan bagi para karyawan agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT.PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)*.
- Aruan, D. A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo (Persero) Surabaya*.
- Bernardin, & Russel. (2013). *Human Resource Management an Experimental Approach*. Singapore: McGraw Hill.
- Dewi, N. N. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Univeristas Diponegoro.
- Handoko, T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kusmayati, N. K. (2018). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT.TIKI Cabang Surabaya*. Surabaya: STIE MAHARDIKA SURABAYA.
- M.Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martiningtyas, N. (2018). *Implementasi Model Kirkpatrick dalam Evaluasi Pelatihan Peningkatan Kapasitas Fasilitator Kota dalam Pendampingan Penyusunan Dokumen Perencanaan Sanitasi*. Surabaya.
- Munir, A. A., & Kaseng, B. S. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Nurhayati, R. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rivai, V., & Zainal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Ketujuh. Raja Grafindo Persada*. Jakarta.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahanggamu, P., & Mandey, S. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK PERKREDITAN DANA RAYA*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Siahaan, E.M.S, E. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Simanjuntak, B. (2016). *Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua di Sektor Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Kongres XI IAI.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Tamba, A. W., Pio, R., & Sambul, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Columbido Perdana Cabang Manado*.
- Tumilar, B. R. (2015). *The Effect Of Discipline, Leadership and Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan SULUT*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.