

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INK CLINIQUE SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

FAIZ ASHLICH MAULANA

NIM : 16210731

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2020**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INK CLINIQUE SURABAYA**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu (S1) Program Studi Manajemen
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Mahardhika Surabaya**

Oleh :

FAIZ ASHLICH MAULANA

NIM : 16210731

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2020

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
(STIE) MAHARDHIKA SURABAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN

**JudulSkripsi :PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INK CLINIQUE
SURABAYA**

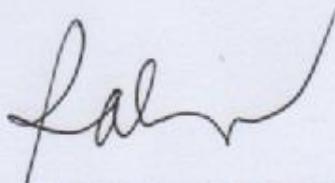
Nama : FAIZ ASHLICH MAULANA

NIM : 16210731

Program Studi :Manajemen

Menyetujui

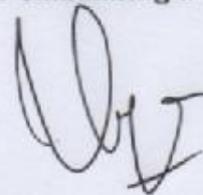
Pembimbing I



Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., MM

Menyetujui

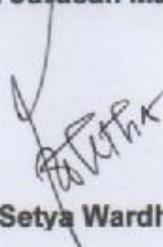
Pembimbing II



Maya Ida Kesumawatie, S.Kom.,MM

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen



Parwita Setya Wardhani, SE.,M.Si

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INK CINIQUE SURABAYA**

Oleh :

FAIZ ASHLICH MAULANA

NIM : 16210731

Telah di pertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus

Pada Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Pada Tanggal : 12 Februari 2020

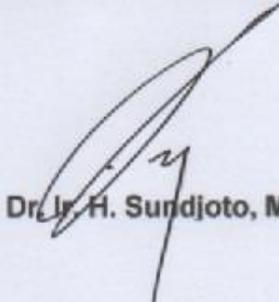
Tim Penguji :

Ketua : Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., MM
Sekretaris : Maya Ida Kesumawatie, S.Kom., MM
Anggota : Drs. Ec. H. Sofyan Lazuardi, SH., MM

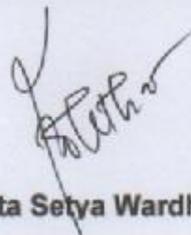


Mengetahui

Ketua STIE Mahardhika


Dr. Ir. H. Surodjoto, MM

Ketua Jurusan Manajemen


Parwita Setya Wardhani, SE., M.Si

Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya :

Nama : FAIZ ASHLICH MAULANA

NIM : 16210731

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya ilmiah (skripsi) yang berjudul

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA INK CLINIQUE SURABAYA

Adalah benar hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku di STIE Mahardhika Surabaya, termasuk berupa pembatalan nilai yang telah saya peroleh pada saat ujian dan mengulang ujian Skripsi atau pembatalan gelar Sarjana saya.

Demikian surat pernyataan yang saya buat ini tanpa ada unsur paksaan dari siapapun dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 10 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,

Materai Rp.



NIM : 16210731

ABSTRAK

Pentingnya peran SDM bagi kelangsungan hidup perusahaan menuntut kinerja yang optimal dari karyawan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era globalisasi saat ini, maka upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada INK Clinique Surabaya.

Model penelitian ini yang digunakan adalah model penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada INK Clinique Surabaya sebanyak 30 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan empat poin skala likert sebagai alat ukur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, disiplin, kinerja karyawan

ABSTRACT

The importance of the role of HR for the survival of the company requires optimal performance from employees in order to help the company achieve its goals. Understanding the importance of the existence of HR in the current era of globalization, the effort that must be achieved by companies is to improve the quality of HR. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training, motivation, and work discipline on employee performance at INK Clinique Surabaya.

This research model used is a quantitative research model. The population and sample in this study were all employees at INK Clinique Surabaya as many as 30 employees. The analysis technique used in this study is the saturation sampling technique.

The calculation process is assisted by the Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows software application program. The research data collection method is carried out through questionnaires using a four-point Likert scale as a measurement tool.

The results showed that (1) training had a significant effect on employee performance, (2) motivation had a significant effect on employee performance, (3) work discipline had a significant effect on employee performance.

Keywords: training, motivation, discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi persyaratan didalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

Sehubungan dengan ini penulis pada kesempatan ini menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. H. Sundjoto, MM selaku ketua STIE Mahardhika Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu dan belajar di STIE Mahardhika Surabaya.
2. Ibu Parwita Setya Wardhani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, yang telah banyak membantu penelitian dari awal sampai akhir kuliah.
3. Ibu Dr. Hj. Sri Rahayu S.E., MM, Ibu Maya Ida Kesumawatie S.Kom.,MM dan Bapak Drs. Ec. H. Sofyan Lazuardi,SH., MM selaku Ketua, Sekretaris dan Anggota pada waktu ujian sidang skripsi yang telah banyak membantu proses dan menguji ujian sidang skripsi dari awal sampai akhir ujian sidang skripsi.
4. Keluarga saya terutama Bapak Fatkhur dan Ibu Wiwik tersayang yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dan motivasi kepada saya.

Disamping ini penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan dan kekurangan baik dari segi penjelasan maupun dalam penulisan kata maupun bahasanya. Untuk itu penulis berharap dengan kerendahan hati menerima kritikan dan saran yang sifatnya membangun untuk menambah kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan iringan do'a semoga amal ibadah dari semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini mendapat ganjaran yang berlimpah dari Allah SWT. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengguna lainnya.

Surabaya, Februari 2020

FAIZ ASHLICH MAULANA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Surat Pernyataan.....	iv
Daftar Riwayat Hidup.....	v
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Pelatihan.....	13
1. Pengertian Pelatihan.....	13
2. Tujuandan Manfaat Pelatihan.....	13

3. Metode Pelatihan	16
4. Dimensi dan Indikator Pelatihan	20
2.1.3 Motivasi.....	21
1. Pengertian Motivasi.....	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	22
3. Teori Motivasi.....	24
4. Indikator Motivasi	25
2.1.4 Disiplin Kerja	26
1. Pengertian Disiplin Kerja	26
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	27
3. Bentuk Disiplin Kerja	29
4. Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.1.5 Kinerja Karyawan	31
1. Pengertian Kinerja Karyawan	31
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
3. Dimensi Kinerja Karyawan.....	35
4. Indikator Kinerja Karyawan.....	35
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Konseptual.....	43
2.4 Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi Variabel	46
3.3.1 Variabel Penelitian	46
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	47

3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5 Sumber Pengumpulan Data.....	51
3.6 Analisis Data.....	52
3.6.1 Uji Validitas	55
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	55
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
A. Uji Normalitas.....	56
B. Uji Multikolinieritas	56
C. Uji Heteroskedastisitas	57
3.6.4 Regresi Linear berganda	58
3.7 Pengujian Hipotesis	58
A. Uji t	58
B. Uji F	59
C. Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²)	59
 BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.1 Visi dan Misi	61
4.1.2 Struktur Organisasi.....	62
4.1.3 Definisi Jabatan.....	63
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	65
4.2.1 Deskripsi Responden	65
A. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
B. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
D. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	67

A. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X ₁)	68
B. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X ₂)	68
C. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X ₃)	69
D. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y ₁)	70
4.3 Teknik Analisis	70
4.3.1 Uji Kualitas Data	70
A. Uji Validitas	70
B. Uji Reliabilitas	71
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	72
A. Uji Normalitas	72
B. Uji Multikolinieritas	74
C. Uji Heteroskedastisitas	74
4.3.3 Analisis Regresi Linier berganda	76
4.3.4 Pengujian Hipotesis	77
A. Uji Statistik T (Parsial)	77
B. Uji Statistik F (Simultan)	78
C. Uji Koefisien Determinasi (Uji R ₂)	78
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	79

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Alternatif jawaban dengan skala Likert.....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden.....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden	66
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja Responden	67
Tabel 4.5 Tanggapan Variabel Pelatihan (X ₁) Responden	68
Tabel 4.6 Tanggapan Variabel Motivasi (X ₂) Responden	69
Tabel 4.7 Tanggapan Variabel Disiplin Kerja (X ₃) Responden	69
Tabel 4.8 Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Responden	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial).....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	78
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R ₂)	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.12 Gambar Scatterplot.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN 2 : Tabulasi Data

LAMPIRAN 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

LAMPIRAN 4 : Uji Asumsi Klasik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada kurun waktu atau periode tertentu khususnya dalam era globalisasi. Perencanaan pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang terstruktur serta sumber daya manusia yang memadai. Kedua hal tersebut merupakan suatu komponen terpenting untuk keberhasilan berbagai kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan perusahaan diantaranya kedisiplinan dan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut pendapat Wahjono (2015:15) menyebutkan bahwa Manajemen Sumber daya manusia ialah Upaya sadar untuk mengelola manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian tindakan manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) dalam kerangka strategis. sedangkan Menurut Samsudin (2019:22) berpendapat mengenai Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hasil baik berupa kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan, sehingga dapat dijadikan suatu tolak ukur dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut pendapat Indrasari (2017:50) menyebutkan bahwa Kinerja Karyawan ialah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan Menurut Dessler dalam Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2018:350) berpendapat mengenai kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan suatu hasil baik berupa kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan, sehingga dapat dijadikan suatu tolak ukur dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan diperlukan adanya suatu kinerja karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam merekrutmen karyawan, yakni program pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan yang akan ikut pelatihan harus melalui penilaian terlebih dahulu sehingga akan diketahui antara ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi pelatihan yang sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan.

Selain pelatihan, indikator lainnya yakni Motivasi yang memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan perusahaan. Menurut pendapat Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari (2018:260) yang menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai semua keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah

dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya penerapan disiplin kerja terhadap karyawan. Menurut Fahmi (2016:65) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan yang diterapkan terhadap karyawan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri.

Suatu perusahaan yang menerapkan disiplin kerja terhadap para karyawannya, akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja pegawai itu sendiri.

INK Clinique merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan distribusi isi ulang tinta printer yang terus mengembangkan visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang profesional dan handal dengan terus meningkatkan pelayanan kepada pelanggan demi mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, INK Clinique terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja yang tidak lepas dari dukungan SDM yang berkualitas. Hal inilah yang menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada INK Clinique.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disusun oleh peneliti, maka berikut ini tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan INK Clinique
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan INK Clinique
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan INK Clinique
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan INK Clinique

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan :

1. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi dalam mengembangkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang akan mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan.
- c. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaruan program untuk kemajuan perusahaan.

2. Bagi peneliti

Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau di lapangan. Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori kedalam praktek manajemen.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi sumber referensi atau bahan literatur bagi yang membutuhkan dalam mengembangkan perusahaan dengan salah satunya memperbaiki kinerja karyawan perusahaan dan juga dapat dimanfaatkan oleh akademisi yang ingin meneliti masalah dan variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Metode

2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan INK Clinique yang berjumlah 30 orang.

2.2 Sampel

Penelitian ini adalah menggunakan sampel total (*total sampling*) atau sensus. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017:85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan INK Clinique sebanyak 30 karyawan.

2.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

2.3.1 Pelatihan (X1)

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”. Adapun indikator untuk mengukur variabel pelatihan menurut Dessler (2015:284) adalah sebagai berikut:

- a. Instruktur
- b. Peserta pelatihan
- c. Metode
- d. Materi
- e. Tujuan pelatihan

2.3.2 Motivasi (X2)

Menurut Menurut Samsudin (2019:281) motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Adapun indikator untuk

mengukur variabel motivasi menurut Edison, dkk (2016:184) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk diskusi
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan pengembangan diri

2.3.3 Disiplin Kerja (X3)

Menurut Menurut Mulyadi (2015:62) Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi / perusahaan. Adapun indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

2.3.4 Kinerja (Y)

Menurut Whitmore (2002) dalam Ansory dan Indrasari (2018:213) mengemukakan kinerja berasal dari kata kerja yang maksudnya adalah aktivitas yang dilakukan seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Adapun indikator untuk mengukur

variabel kinerja menurut Setiawan (2014:147) adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Tingkat kehadiran
- d. Kerjasama antar karyawan
- e. Kepuasan kerja

3. Hasil Penelitian

3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 16 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.192	.305		.630	.534
	X1	.357	.092	.401	3.889	.001
	X2	.397	.121	.370	3.279	.003
	X3	.213	.070	.323	3.050	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah

$$Y = 0,192 + 0,357X_1 + 0,397X_2 + 0,213X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. β_1 (nilai koefisien regresi pelatihan) bernilai positif, mempunyai arti apabila pelatihan semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.
2. β_2 (nilai koefisien regresi motivasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.
3. β_3 (nilai koefisien regresi disiplin kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.

3.2 Pengujian Hipotesis

A. Uji Statistik t (Parsial)

Tabel 3.2

Hasil Uji t

Model	t	Sig
Pelatihan (X1)	3,889	0,001
Motivasi (X2)	3,279	0,003
Disiplin kerja (X3)	3,050	0,005

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel

3.2, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3.2, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk pelatihan adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan tabel 3.2, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,003 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan tabel 3.2, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,005 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Uji Statistik F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.943	3	.981	37.038	.000 ^a
	Residual	.689	26	.026		
	Total	3.632	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 37,038. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3.4
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.788	.16275

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,900. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena $> 0,50$. Nilai *R Square* sebesar 0,810 atau 81%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja adalah sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

1.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini mendukung bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018) yang menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja sebagai bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan karyawan, adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan ketrampilan dan kecakapan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditanggung jawabkan, dan adanya

pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang dirasa dapat membantu karyawan dalam bersikap dan berinteraksi dengan karyawan lain maupun pelanggan, telah menciptakan adanya kemampuan karyawan dalam berkerja sama dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan teliti, rapi, dan sesuai prosedur yang telah ditentukan serta merangsang adanya inisiatif yang baik terhadap semua pekerjaan yang menjadi persoalan atau masalah didalam perusahaan sehingga akan menjadikan tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan oleh Perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini mendukung bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komala Sari (2014) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya penghasilan yang diterima karyawan dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, adanya rasa aman dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan, adanya interaksi antar pegawai yang baik dengan atasan maupun bawahan di dalam di

perusahaan, adanya program dari perusahaan yang selalu memberikan bonus penghargaan atau promosi jabatan pada karyawan apabila mampu memenuhi target perusahaan atau memiliki prestasi kerja yang baik, dan adanya perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan telah menciptakan adanya dorongan didalam berkerja sama dan kekompakan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan yang dapat menunjang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan secara keseluruhan sehingga dengan adanya kerjasama tim yang baik dan kekompakan karyawan akan menjadikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini mendukung bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sebagai 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya kehadiran karyawan ke kantor tepat waktu,

adanya aturan menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan dengan baik dan benar, adanya rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan adanya sikap karyawan yang menaati setiap aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, telah menciptakan adanya tanggung jawab pada diri seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan senantiasa berusaha mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku sehingga menjadikan karyawan mampu untuk mengerjakan tugas dengan teliti, rapi, dan sesuai prosedur serta pengerjaan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan target Perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bahwa variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Bahwa variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji F pada uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Pelatihan hendaknya diberikan pada seluruh karyawan INK Clinique, Sehingga semua karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti pelatihan agar mereka dapat merasakan dampak dari pelatihan itu sendiri, serta dapat mengaplikasikannya pada kinerja mereka. Dan perlu identifikasi kebutuhan pengembangan setiap karyawan, sehingga semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk memperoleh pengembangan sumber daya manusianya.
2. Karyawan memiliki keinginan untuk lebih berkembang dan maju untuk mendapatkan posisi maupun jabatan terbaik. Dengan adanya keinginan untuk mendapatkan posisi maupun jabatan terbaik maka dapat menciptakan persaingan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat serta dapat meningkatkan kreatifitas, ide

maupun kemampuannya dalam bekerja. Maka dari itu, diperlukan peranan dari atasan maupun manajer untuk memotivasi karyawannya agar ada keinginan yang tinggi untuk meraih jabatan atau posisi yang lebih baik.

3. Mempertahankan kedisiplinan yang ada dan lebih mempertegas lagi sanksi-sanksi hukumannya, agar karyawan tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Serta menambah aturan-aturan yang mengikat agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti objek penelitian yang memiliki hasil lebih signifikan dengan menambah variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.