



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DRACO INTERNASIONAL**

Acep Saepulloh

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

M. Ichwan Hamzah

jak_art23@yahoo.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Rio Trisasmita

rio.trisasmita@uinjkt.ac.id

Dosen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of training, motivation, and job discipline of employees working on the performance at PT Draco Internasional. This study used the associative method and primary data. Data collected through questionnaires and interview which conducted on 55 employees of PT Draco Internasional. This study uses data analysis methods include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test and also the coefficient of determination test to test and prove the research hypothesis. Based on the result the following conclusion is obtained: Test results partially for training variable with statistic value $t_{count} > t_{table}$ ($8.859 > 2.021$) and a probability value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected means there is influence significant from the training variable on employee performance. Partial test results for motivational variable with statistic value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.483 > 2.021$) and a probability value of $0.001 < 0.05$, then H_0 has rejected means that there is a significant effect of the motivation variable on employee performance. Partial test results for job discipline variable with a statistic value $t_{count} > t_{table}$ ($2.667 > 2.021$) and a probability value of $0.010 < 0.05$, then H_0 has rejected means that there is a significant effect of the job discipline on employee performance. Simultaneous test results with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($39.242 > 2.78$) and a probability value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected or H_a is accepted which means there is a significant simultaneous influence (togetherness) of the training variable, motivation variable, and job discipline variable together on the employee performance variable. The amount of the adjusted coefficient of determination (adjusted R^2) is 0.680 or 68%, which means that the independent variables can be explained in the employee performance variable by 68% while the remaining 32% is explained by other factors outside of this research.

Keywords: Training, Motivation, Job Discipline, and Employee Performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Draco Internasional. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan jenis data yang digunakan adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara yang dilaksanakan pada 55 karyawan PT Draco Internasional. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut: Hasil uji secara parsial untuk variabel pelatihan dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,859 > 2,021$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,483 > 2,021$) dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel disiplin kerja dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,667 > 2,021$) dan nilai probabilitas $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,242 > 2,78$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel pelatihan, variabel motivasi, dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai *adjusted coefficient of determination* (*adjusted R²*) adalah 0,680 atau 68% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

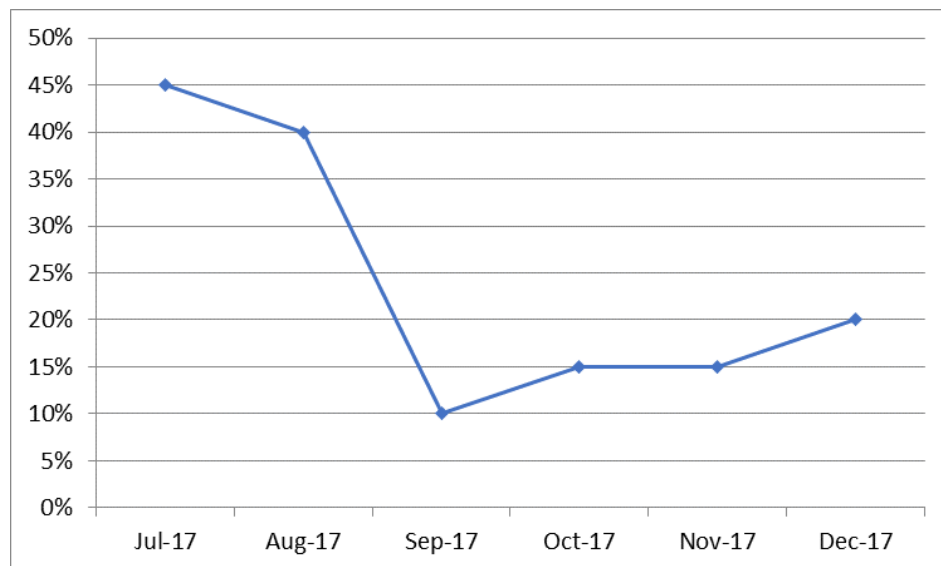
Perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan informasi dalam era global saat ini memicu terjadinya perubahan yang sangat pesat dalam setiap aspek, tanpa terkecuali dalam sebuah organisasi. Dengan adanya arus globalisasi tersebut sumber daya manusia (*human resources*) mengalami perubahan paradigma, di mana masyarakat semakin sadar akan pentingnya sebuah pendidikan begitu pun dengan organisasi atau perusahaan, baik organisasi *profit oriented* maupun *nonprofit oriented*. Tidak sedikit organisasi yang melakukan restrukturisasi sumber daya yang dimilikinya agar organisasi tersebut tetap berdiri kokoh dalam iklim persaingan yang semakin ketat. Perkembangan usaha dan kelangsungan hidup dari suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal, kecanggihan teknologi, *mind-map* perusahaan yang sistematis semata, akan tetapi ditentukan juga oleh keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia sesuatu hal yang penting dalam agenda bisnis. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya tidak lain ialah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa “Kinerja ialah kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan, dan keterampilan. Lingkungan internal organisasi meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, serta kebijakan organisasi. penelitian yang dilakukan oleh Sinurat

dan Raharjo (2017) menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jadi yang membedakan antara penelitian Sinurat dan Raharjo dengan penelitian ini yakni variabel motivasi dan disiplin kerja. Yuliana (2016) menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitiannya, kemudian yang menjadi pembeda pada penelitian ini dengan penelitian Yuliana adalah pelatihan dan disiplin kerja.

Kinerja dapat distimuli dengan memberikan teladan yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai, memberikan pelatihan, penempatan kerja di tempat yang tepat *“The right man in the right place”*, memperhatikan pegawai baik dari sisi hubungan pekerjaan maupun *personal touch* sehingga akan menimbulkan sikap mental positif pegawai dan disiplin kerja yang tinggi yang berdampak pada kinerja pegawai yang diharapkan organisasi. Permasalahan kinerja karyawan inilah yang juga menjadi kendala di banyak perusahaan oleh karenanya kinerja karyawan tidak luput dari perhatian para manajer. Salah satunya terjadi pada PT Draco Internasional sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa.

Gambar 1

**Grafik Presentase Pencapaian Target Masa Juli–Desember 2017
PT Draco Internasional**



Sumber: Manager of Finance, PT Draco Internasional (2018)

Berdasarkan gambar 1. di atas, memperlihatkan bahwa kinerja karyawan terus menurun dari masa ke masa. Pada bulan Juli karyawan yang mencapai target atas kerjaan dan tanggung jawabnya sebanyak 45%, di bulan Agustus mengalami penurunan 40%, September mengalami penurunan yang cukup drastis sebesar 10%, Oktober meningkat menjadi 15%, November mencapai angka 15%, dan Desember mengalami kenaikan 5% jika dibandingkan dengan masa November menjadi 20%. Dari gambar menunjukkan bahwa presentase karyawan terlambat mengalami perubahan yang fluktuatif. Pada bulan Juli karyawan yang terlambat mencapai angka 22%, bulan Agustus mengalami penurunan 18%, bulan September

karyawan yang terlambat mengalami peningkatan yang cukup drastis hingga mencapai angka 36%, bulan Oktober mengalami penurunan 24%, bulan November kembali meningkat yakni 29%, dan bulan Desember menurun 25%. Dari grafik di atas jika diambil rata-rata karyawan yang datang terlambat dalam kurun waktu semester ke dua tahun 2017 yaitu sebesar 26%, hal ini bersinggungan dengan salah satu sasaran mutu PT Draco Internasional 2017 yaitu, meningkatkan tingkat disiplin dan produktivitas dengan menurunkan rasio kehadiran dibawah 25%. Dari uraian di atas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Draco Internasional”.

2. Landasan Teori

Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:126) “Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya”. Dessler (2015:284) mengatakan bahwa “Pelatihan (*training*) merupakan proses untuk mengajarkan karyawan keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Sementara itu menurut Widodo (2015:82) “Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”. Pelatihan meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Sedangkan Zainal, dkk. (2014:163) berpendapat bahwa “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan terkait proses belajar dalam memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar pendidikan formal dengan metode yang menitikberatkan pada praktik ketimbang teori dengan waktu yang cukup singkat”. Kemudian pendapat lain yang diungkapkan oleh Yani (2012:83) “Pelatihan ialah suatu kegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM dengan mengedepankan pengetahuan dan keterampilan sebagai landasan utamanya agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai”.

Motivasi Kerja

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk mencapainya peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia supaya selaras dengan apa yang diharapkan organisasi, maka penyelia harus paham motivasi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang bekerja, dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Hasil akhir dari tindakan memotivasi adalah terwujudnya kinerja (*performance*) organisasi yang optimal.

Sedarmayanti (2017:257) mendefinisikan motivasi ialah “Timbulnya sikap yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud”. Adapun pengertian motivasi menurut Amirullah (2015:193) adalah “Sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*, yang mampu mengarahkannya untuk mencapai apa yang diinginkannya (tujuan)”.

Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode dalam memelihara keteraturan tersebut. Manusia sebagai individu ada kalanya menginginkan hidup bebas, tanpa adanya keterikatan oleh peraturan dan ketentuan-ketentuan yang membatasi

perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, yang tidak terlepas dari norma-norma yang berlaku. Disiplin bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mencegah pemborosan waktu serta energi. Disiplin begitu dibutuhkan baik oleh individu maupun oleh organisasi. Pengertian disiplin menurut Hasibuan (2017:193) ialah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Cerminan kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari tanggung jawab seseorang akan tugas dan kewajibannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:96) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi”. Disiplin yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang bagi tercapainya tujuan organisasi. Disiplin merupakan gambaran keadaan atau sikap hormat pada diri karyawan akan semua ketetapan dan aturan perusahaan.

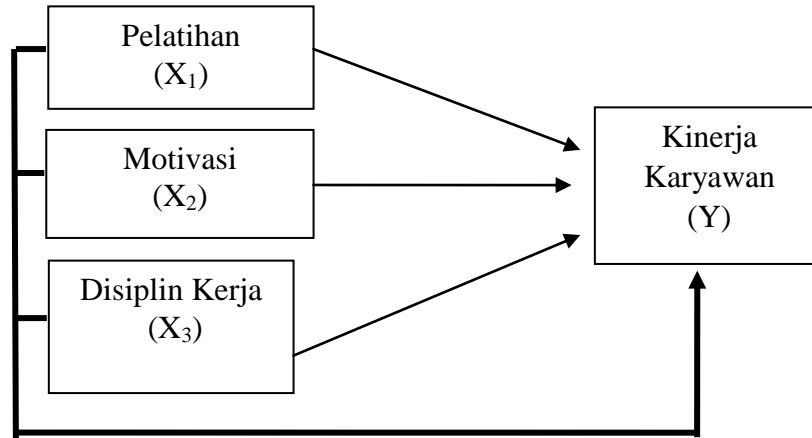
Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:9) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara menurut Fahmi (2016:137) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kemudian Robbins dalam Kasmir (2016:183) menyatakan bahwa “Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability (A)*, motivasi atau *motivation (M)*, dan kesempatan atau *opportunity (O)*; yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan”. Lain halnya menurut Amir (2015:5) “Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Kerangka Berpikir

Gambar 2
Skema Kerangka Pikir



3. Metodologi penelitian

Menurut Siregar (2017:7) “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2015:37) hubungan yang bersifat sebab akibat bisa dikatakan dengan hubungan kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif, di mana metode penelitian *survey* menurut Sugiyono (2015:6) adalah “Metode yang diperlukan untuk memperoleh data dari tempat tertentu dan bukan buatan, dari metode ini peneliti mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya”.

Deskripsi Dan Operasional Variabel

Tabel 1
Pengukuran Operasional Variabel Pelatihan (X₁)

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Keahlian	Pembekalan keterampilan terhadap karyawan	X _{1.1} – X _{1.2}	<i>Likert</i>
Kemampuan	Partisipasi karyawan dalam mencapai target pekerjaan.	X _{1.3} – X _{1.6}	<i>Likert</i>
Pengetahuan	Wawasan karyawan akan pekerjaan.	X _{1.7} – X _{1.8}	<i>Likert</i>
Perilaku	Sikap mental karyawan terhadap pekerjaan	X _{1.9} – X _{1.10}	<i>Likert</i>

Tabel 2
Pengukuran Operasional Variabel Motivasi (X₂)

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
<i>Need for Achievement</i>	Adanya pengakuan terhadap karyawan yang diimplementasikan melalui berbagai fasilitas, promosi, dan kesempatan untuk berkembang.	X _{2.1} - X _{2.5}	<i>Likert</i>
<i>Need for Power</i>	Adanya pengakuan akan kinerja karyawan, dan struktural jabatan.	X _{2.6} - X _{2.7}	<i>Likert</i>
<i>Need for Affiliation</i>	Adanya hubungan yang harmonis.	X _{2.8} - X _{2.10}	<i>Likert</i>

Tabel 3
Pengukuran Operasional Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Tujuan dan Kemampuan	Tujuan dan kemampuan karyawan.	X _{3.1}	<i>Likert</i>
Teladan Pimpinan	Perilaku atasan.	X _{3.2}	<i>Likert</i>
Balas Jasa	Kepuasan atas balas jasa.	X _{3.3}	<i>Likert</i>
Keadilan	Sanksi sesuai dengan kesalahan.	X _{3.4}	<i>Likert</i>
Waskat	Peraturan perusahaan yang ditetapkan.	X _{3.5} – X _{3.7}	<i>Likert</i>
Sanksi Hukuman	Sanksi hukuman atas kelalaian dan ketidakdisiplinan karyawan.	X _{3.8}	<i>Likert</i>
Ketegasan	Konsisten dalam menetapkan sistem.	X _{3.9}	<i>Likert</i>
Hubungan Kemanusiaan	Adanya kerja sama antar divisi atau tim.	X _{3.10}	<i>Likert</i>

Tabel .4
Pengukuran Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Kualitas	Pemahaman akan pekerjaan yang sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan atasan atau perusahaan.	Y.1 – Y.3	<i>Likert</i>
Kuantitas	Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan.	Y.4	<i>Likert</i>
Waktu	Ketepatan waktu.	Y.5 – Y.6	<i>Likert</i>
Penekanan Biaya	Mengurangi beban biaya operasional.	Y.7	<i>Likert</i>
Pengawasan	Kepercayaan dan rasa tanggung jawab.	Y.8 – Y.9	<i>Likert</i>
Hubungan antar karyawan	Kinerja tim.	Y.10	<i>Likert</i>

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2015:80) menyatakan bahwa “Populasi adalah lingkup generalisasi, terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi menurut beberapa pendapat ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu merupakan objek atau subjek yang berada di suatu wilayah yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT Draco Internasional. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:36) “Metode analisis asosiatif adalah suatu metode yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas keseluruhan data dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Selanjutnya, kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliable. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha ($>$ 0,60)	Keterangan
Pelatihan	0,896	Reliabel
Motivasi	0,671	Reliabel
Disiplin Kerja	0,909	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,761	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,6, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut: Uji Normalitas Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pelatihan	Motivasi	Disipin	Kinerja	Unstandardized Residual	
N	55	55	55	55	55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,73	36,31	34,62	37,91	,0000000
	Std. Deviation	4,908	2,801	5,255	3,057	1,68053566
Most Extreme Differences	Absolute	,180	,145	,120	,110	,086
	Positive	,180	,099	,094	,088	,086
	Negative	-,090	-,145	-,120	-,110	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z	1,331	1,076	,889	,818	,640	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,058	,197	,408	,515	,807	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji statistik normalitas pada tabel 6 merujuk pada kolom *Unstandardized Residual* di atas menunjukkan *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,640 dan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,807 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,680	1,729

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,680 atau 68%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 68% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan selisihnya 32% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas, dalam (Ghozali 2017:97).

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,197	3,526		1,757	,085		
	Pelatihan	,431	,049	,691	8,859	,000	,973	1,028
	Motivasi	,298	,086	,273	3,483	,001	,964	1,038
	Disipin	,122	,046	,209	2,667	,010	,962	1,040

a. Dependent Variable: Kinerja

2 Uji statistik F

Pada dasarnya menunjukkan apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , atau dengan kata lain uji hipotesis ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, dalam (Ghozali 2017:96).

Tabel 9
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,039	3	117,346	39,242	,000 ^a
	Residual	152,507	51	2,990		
	Total	504,545	54			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

1 Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data dan pengujian secara simultan atau uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Draco Internasional. Dari hasil *output SPSS* dapat dilihat bahwa uji F adalah sebesar 39,242 dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hasil ini juga membuktikan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja sangat berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bila secara bersama-sama, artinya karyawan yang memiliki pelatihan dengan intensitas yang tinggi, mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta didukung dengan disiplin kerja yang tinggi pula, tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik jika dibandingkan karyawan yang kurang pelatihan, tidak termotivasi dalam bekerja serta tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2 Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,691, nilai t_{hitung} sebesar 8,859 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dan teruji kebenarannya secara statistik pada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Draco Internasional. Pengaruh pelatihan karyawan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa untuk semakin baik pelatihan yang dilakukan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan pada variabel motivasi menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,273, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,483 > 2,021$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0,001 maka hipotesis yang diajukan pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa untuk

mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan karyawan yang termotivasi baik terhadap tugas, *feedback*, waktu, maupun sikap atau tingkah laku.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan pada variabel disiplin kerja menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,209, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,667 > 2,021$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni 0,010. Maka hipotesis yang diajukan pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan karyawan yang disiplin.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Draco Internasional. Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Draco Internasional.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Draco Internasional.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Draco Internasional.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan, variabel motivasi, dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Draco Internasional.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Draco Internasional
Melakukan suatu perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan-aturan kerja yang diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan, dengan cara memperhatikan pengaruh dari pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai elemen yang memberi dampak terhadap kinerja karyawan PT Draco Internasional. Dalam menetapkan kebijakan aturan-aturan kerja sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebab aspek-aspek yang tidak masuk dalam penelitian ini, kemungkinan berdampak atau memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Akademisi
Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya

manusia untuk masyarakat akan semakin berkembang dan bermanfaat serta dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang tentunya berguna untuk masa yang akan datang. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang digunakan lebih banyak, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Andayani, Nur Rahmah dan Makian, Priskila. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4, No. 1, Juli 2016, 41-46. ISSN: 2337-7887. <http://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/83/75> (6 Februari 2018)
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Ed. 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisa Multivariete: dengan Program IBM SPSS 23*. Ed. 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-18. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Manasikana, Arina dan Djastuti, Indi. 2016. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi Kasus pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 6, No. 1, Tahun 2016, Halaman 1-8. ISSN: 2337-3792. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17511> (6 Februari 2018).
- Rumondor, Rommy Ben; Tumbel, Altje dan Sepang, Jntje L. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA*. Vol. No.2 Juni 2016, Hal. 254-267. ISSN: 2303-1174. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12801/12391> (6 Februari 2018).
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-9. Refika Aditama. Bandung.

- Sinurat, Bistok Surya Rahara dan Rahardjo, Mudji. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-13. ISSN: 2337-3792. Februari 2018).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-22. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan P. 2013. *Manajemen Keuangan: (Finance Management)*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Titman, Sheridan J; Kewon, Arthur J dan Martin, Jhon D. 2014. *Financial Management: Principles and Applications*. 12th Edition. Pearson. Edinburg.
- TJ. 2011. Maslow's Hierarchy of Need for a Small Scale Business.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Yuliana, Rahmi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang). *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 8 No. 3, Edisi Oktober 2016. ISSN: 2085-5656. Februari).
- Zainal, Veithzal Rivai; Ramli, Mansyur; Mutis, Thoby; dan Arafah, Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.