



## **PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

### ***INFLUENCE OF TRAINING, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE***

Rensi Suryanti

*Program Studi Manajemen, FEBIS, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia*

*Email: [rensisuryanti@pelitabangsa.ac.id](mailto:rensisuryanti@pelitabangsa.ac.id)*

#### **ABSTRAK**

Masalah Sumber Daya Manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian uji t menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Regresi Linear

#### **ABSTRACT**

*Human Resources issues are currently still the center of attention for a company to survive in the era of globalization accompanied by increasingly fierce levels of competition. This study aims to determine how much influence job training, work motivation and work discipline on employee performance in Cikarang Utara District Office. This type of research is quantitative. Simple random sampling technique with a sample size of 84 respondents. The analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis testing. The results of the t-test research showed that there was a positive and significant influence between job training on employee performance. The motivation variable shows that there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance. Work discipline variable shows a positive and significant influence between work discipline on employee performance.*

**Keywords:** Job Training; Work Motivation; Work Discipline; Regression Linear

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 03 Januari 2021*

*Disetujui: 28 Februari 2021*

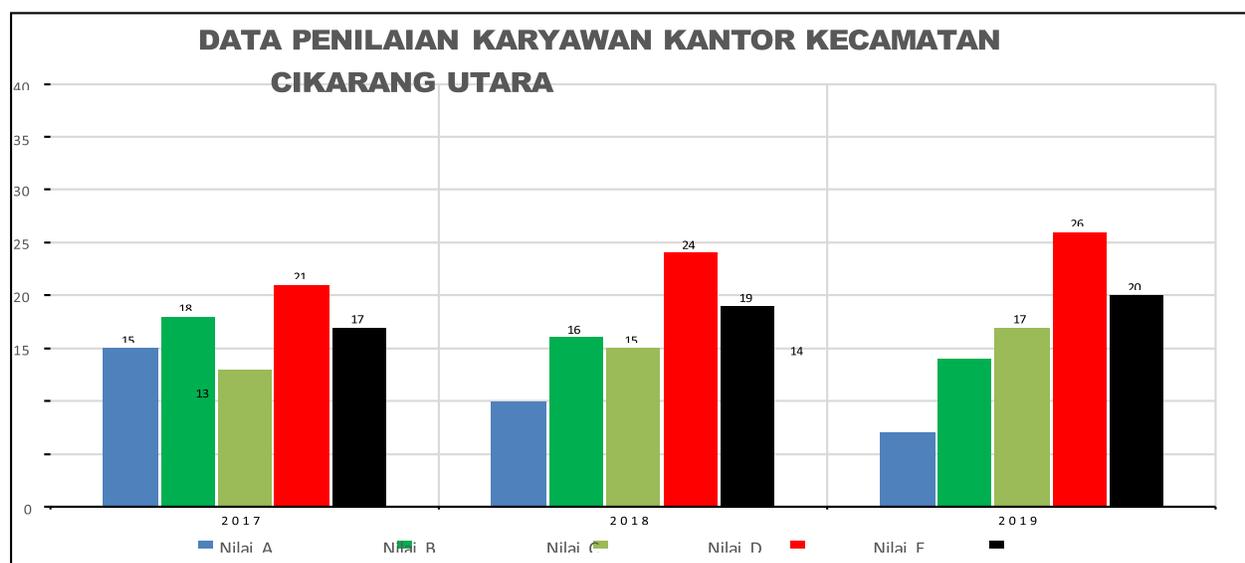
## PENDAHULUAN

Pada era reformasi ini dan dampak persaingan global mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja. Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat (Budiartha *et al.* 2015). SDM di dalam organisasi erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh serta perencanaan SDM yang baik (Radhian, 2016). Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan di era globalisasi (Rumondor, 2013).

Oleh karna itu sumber daya manusia adalah asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam kinerja. Sedangkan kinerja tidak selalu meningkat tapi juga pasti ada penurunan, hal ini selaras dengan fenomena yang terjadi di objek penelitian yaitu terjadi penurunan kinerja karyawan di P. Chemco Harapan Nusantara khususnya di Departemen P3C.

Berikut data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara selama tiga tahun terakhir.

**Tabel 1 Data Penilaian Karyawan**



Sumber, Data Penilaian Karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara (2019)



Data penilaian karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara tahun 2017-2019, Dapat dilihat pada tahun 2017-2019 nilai A dan B mengalami penurunan sedangkan nilai C, D dan E mengalami peningkatan, dari data tersebut maka dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara mengalami penurunan.

Ada beberapa faktor yang membuat penilaian kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara mengalami penurunan salah satunya yaitu terdapat kesenjangan dalam pelatihan yang di sebabkan karena kurangnya keahlian dan pengetahuan karyawan dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan menurun juga terjadi karena kurangnya motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Penilaian kinerja karyawan menurun juga terjadi karena kedisiplinan karyawan yang kurang baik, seperti banyaknya karyawan yang belum bisa bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya.

Pelatihan dapat membangun sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh tantangan serta sebagai bahan pendidikan dalam proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang meliputi physical skill, intellectual skill, dan lain –lain dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Dessler (2012) pelatihan (training) berani memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai potensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, sehingga disadari maupun tidak bahwa penempatan karyawan di suatu bidang pekerjaan tertentu belum tentu akan menjamin mereka dapat sukses dalam perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. “Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu” (Sutrisno, 2010:). Motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.



Pada penelitian Pangarso dan Susanti (2011) mengatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga dapat menjadi alat peringatan untuk karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar agar dapat merubah perilakunya menjadi lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya. Kedisiplinan biasanya dilihat dari karyawan datang dan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu serta mematuhi aturan-aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, tentunya sulit dalam perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Amir (2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara?

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai (Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright, 2010 dalam Octaviana, Benhard dan Irvan 2017). Siagian (2008) dalam Patricia dan Silvy (2014) mendefinisikan pelatihan adalah proses belajar



mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Denny, Moch dan Gunawan (2014), Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Indikator-indikator pelatihan menurut Moses (2011), diantaranya: Jenis Pelatihan, Materi Pelatihan, Waktu pelatihan

Motivasi Kerja Menurut Kelvin (2017) motivasi adalah factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang. Menurut Bangun (2012) motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Robbins (2013) motivasi adalah sebuah proses yang ditunjukkan oleh individu akan intensitas, arah, dan kegigihan untuk meraih tujuan apapun.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan". Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah 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. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. "Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010): Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan kreatifitas dan Rasa tanggung jawab



Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2013) menyatakan kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dewi (2018), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah upaya sadar dan tanggungjawab dari seseorang untuk mengatur, mengedalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal-hal yang positif bagi diri sendiri maupun orang lain.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Jundah, Mochammad dan Yuniadi (2015) adalah: Ketepatan, Pemanfaatan sarana, Tanggung jawab yang tinggi Karyawan, Ketaatan terhadap aturan

Kinerja Karyawan menurut Prawirosentono (2012) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arief, 2011)

Hasibuan (2012) kinerja adalah “Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori - teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011), maka dalam penelitian ini hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

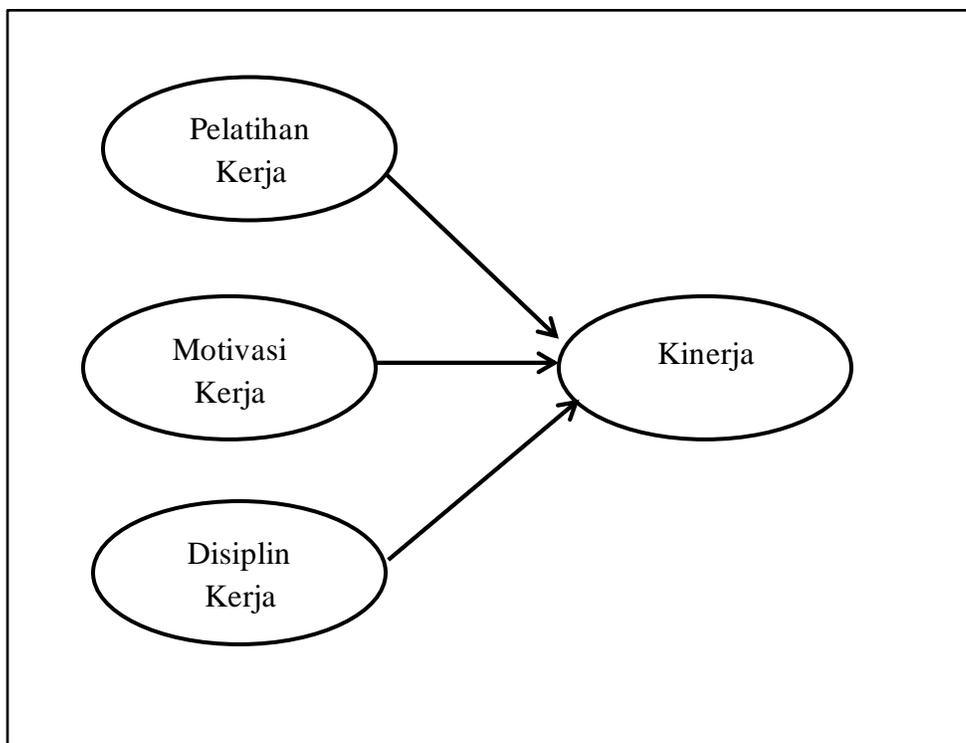
Hipotesis Pertama Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis dua Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis tiga Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Azwar (2013), pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh parsial yang berpengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dalam penelitian ini, penulis membutuhkan objek agar masalah dapat terpecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Dan untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Dengan menggunakan sampel, peneliti akan lebih mudah mengolah data dan hasil yang didapat akan lebih kredibel



Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Utara yang berjumlah 84 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Sumber (Sanusi, 2011). Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 84 karyawan. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %.

## PEMBAHASAN

Uji Validitas ini adalah untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item (Priyatno, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dimana diperoleh dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$  yakni  $84-2= 82$  dengan sebesar 0,215. Merujuk dari hasil tersebut maka seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas ini yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilainya diatas 0,6 (seperti 0,7 dapat diterima atau diatas 0,8 adalah baik) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel (Priyatno, 2016).

Berdasarkan perhitungan disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dalam variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6. Maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk



pengumpulan data dalam mengukur variabel Pelatihan Kerja di Kantor Kecamatan Cikarang Utara.

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai Signifikan (Sig) lebih dari 0,05. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan dapat dilihat bahwa nilai Signifikan (Sig) pada Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi dengan

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinieritas yaitu nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2009). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas

Berdasarkan pada perhitungan dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,876. Motivasi (X2) adalah 0,700. dan Disiplin (X3) adalah 0,779 lebih besar dari 0,1. Dan nilai VIF untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 1,141. Motivasi (X2) adalah 1,429. dan Disiplin (X3) adalah 1,283  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

Hasil Uji Heteroskedastisitas Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2016: 117).

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji Glejser yaitu meregesikan absolute residual dengan masing – masing variabel independen. Jika nilai uji t signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, Priyatno (2016). Berdasarkan pada tabel 4.20 diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,220. Nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Motivasi (X2) adalah 0,386. Dan Nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Disiplin (X3)



adalah 0,922. Karena nilai signifikansi ketiga variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Perbedaan dengan regresi linear sederhana yaitu terletak pada jumlah variabel independennya, dimana regresi linear sederhana hanya menggunakan satu variabel independen, sedangkan regresi linear berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi. Priyatno (2016). Variabel independen dilambangkan dengan  $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$  sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan  $Y$ .

Persamaan regresi linear berganda dengan 3 variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS :

Table 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,499	4,516		2,103	,039
	Pelatihan	,337	,138	,246	2,436	,017
	Motivasi	,261	,117	,252	2,229	,029
	Disiplin	,215	,102	,224	2,095	,039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2020



Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, menunjukkan persamaan regresi linear yang menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Merujuk dari tabel diatas dapat diperoleh hasil persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = (9,499) + (0,337) + (0,261) + (0,215)$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 9,499 berarti bahwa jika variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 9,499.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,337, yang berarti bahwa jika Pelatihan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,337, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,261, yang berarti bahwa jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,261, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,215, yang berarti bahwa jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,215, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji t dilakukan pada pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan ketentuan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dilihat pada tabel sebagai

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja adalah sebesar  $0,017 < 0,05$ . Diketahui t hitung 2,436 dan nilai t tabel sebesar 1,990 dimana  $(df) n - k - 1$  atau  $84 - 3 - 1 = 80$  dengan pengujian dua sisi (signifikansi 0,025).

Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima dan Hipotesis pertama diterima.



Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja adalah sebesar  $0,029 < 0,05$ . Diketahui t hitung 2,229 dan nilai t tabel sebesar 1,990 dimana (df)  $n-k-1$  atau  $84-3-1 = 80$  dengan pengujian dua sisi (signifikansi 0,025).

Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima dan Hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja adalah sebesar  $0,039 > 0,05$ . Diketahui t hitung 2,095 dan nilai t tabel sebesar 1,990 dimana (df)  $n-k-1$  atau  $84-3-1 = 80$  dengan pengujian dua sisi (signifikansi X) sehingga diketahui t hitung  $>$  t table. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima dan Hipotesis ketiga diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variable independen (Pelatihan, Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan (Priyatno, 2016: 97).

Berdasarkan hasil uji *adjusted R Square* diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,645 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Berdasarkan data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja yang optimal dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara.



2. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara.
3. Disiplin Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

#### Saran Bagi Kantor

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Utara dapat dilakukan dengan cara memilih instruktur pelatihan yang tepat dan mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik, sehingga para karyawan dapat dengan mudah memahami materi yang diberikan serta dapat meningkatkan skill para karyawan.
  - b. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu pemimpin disarankan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan dengan berbagai macam cara, sehingga para karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan semangat dan mampu mengerjakan tugas dengan baik.
  - c. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus tetap lebih tegas dalam masalah kehadiran para karyawan dan menekankan kepada karyawan agar memiliki etika yang baik dalam bekerja bila perlu mengadakan sanksi, sehingga karyawan selalu meminta izin apabila akan terlambat masuk kerja dan para karyawan memiliki etika yang baik selama berada dilingkungan perusahaan.
2. Saran Bagi Pembaca



Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- [1] Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1).
- [2] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 480-493.
- [3] Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- [4] Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Satoe Dua. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-383.
- [5] Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46-58.
- [6] Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- [7] Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- [8] Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130-139.
- [9] Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.



- [10] Januari, I. C., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja DAN Prestasi Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- [11] Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku. *Jurnal Manis*, 2(1).
- [12] Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- [13] Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 109-116.
- [14] Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jom FISIP*, 2(2).
- [15] Nurdin, I. B. (2018). Faktor Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 70-97.
- [16] Panambunan, O., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2183 - 2192.
- [17] Permatasari, J. A., Musadieq, M. A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- [18] Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- [19] Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1).
- [20] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.



- [21] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [22] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [23] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [24] Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 514-523.
- [25] Supriatna, A., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. *Jurnal Bisnis dan Investasi*, 2(3), 43-55.
- [26] Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 187-195.
- [27] Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- [28] Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *e-Proceeding of Management*, 5(1), 1123-1129.
- [29] Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Cano Ekonomos*, 7(1).
- [30] Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA*, 5(1).



- [31] Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.
- [32] Zebua, Y., Broto, B. E., & Simanjorang, E. F. (2019, Juni). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(1), 107-116.