

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIONG INDOTASA BOGOR

Sopiyah Safitri^a, Siti Annisa Wahdiniawati^b

^a Jurusan Manajemen, 11119351@mahasiswa.undira.ac.id, Universitas Dian Nusantara

^b Jurusan Manajemen, siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id, Universitas Dian Nusantaran

ABSTRACT

In this era of globalization, companies must provide quality human resources, to achieve organizational or corporate goals. Therefore, companies need to manage human resources as well as possible in improving employee performance. Because human resources are an important role in the company's activities for the realization of optimal employee performance. Employee performance can increase if it is supported by job training, work motivation and work discipline at the company. This study aims to determine the effect of job training, work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Lion Indotasa. This research is a quantitative research. data collection techniques by distributing questionnaires via google form. The population in this study were 122 employees, with a sample of 93 employees. The data analysis technique used in this study is Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that job training, work motivation, work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, SmartPLS 3.0

ABSTRAK

Dalam era globalisasi ini, perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan adanya pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Liong Indotasa. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Populasi pada penelitian ini adalah 122 karyawan, dengan sampel sebanyak 93 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, SmartPLS 3.0

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan adanya pelatihan kerja, disiplin kerja pada perusahaan (Siregar et.al, 2019).

Kinerja pada dasarnya juga adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et.al, 2020).

Pelatihan kerja merupakan proses perubahan secara sistematis perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi selain itu pelatihan juga terkait dengan keahlian dan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya (Abadi dan perkasa, 2020).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya

meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tindakan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019).

Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti terkait penelitian terdahulu tentang kinerja oleh ada penelitian sebelumnya oleh Jumawan & Mora (Jumawan & Mora, 2018) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi, penelitian oleh Ningsi, dkk. (Ningsi, dkk., 2016) menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai penilaian kinerja oleh Ulfa & Kasmiruddin (Ulfa & Zulfia, 2018) menunjukkan penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian oleh Agustin (Agustin, 2019) menunjukkan penilaian kinerja berpengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada variabel pelatihan kerja, motivasi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta bersama objek peneliti sebelumnya. Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Liong indotasa BOGOR”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lawu et al., 2019). Menurut Nunu nurjaya (2021) kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut (Frimayasa & Lawu, 2020).

Rivai (2018) menambahkan bahwa ada beberapa hal yang perlu dipikirkan secara mendalam dan memiliki peran dalam pelatihan kerja, yaitu efisiensi biaya, materi program yang dibutuhkan, prinsip pembelajaran, ketepatan, kesesuaian fasilitas, kemampuan dan pilihan peserta pelatihan kerja, kompetensi serta preferensi pelatih atau trainer.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019).

Menurut (Sinambela 2018) menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa elemen, yaitu: Kehadiran, yang menjadi acuan mendasar untuk menilai kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat dalam bekerja; berikutnya Ketaatan pada Peraturan Kerja, karyawan yang taat aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan; yang ketiga adalah Ketaatan pada Standar Kerja, hal ini dapat.

3. METODE PENELITIAN

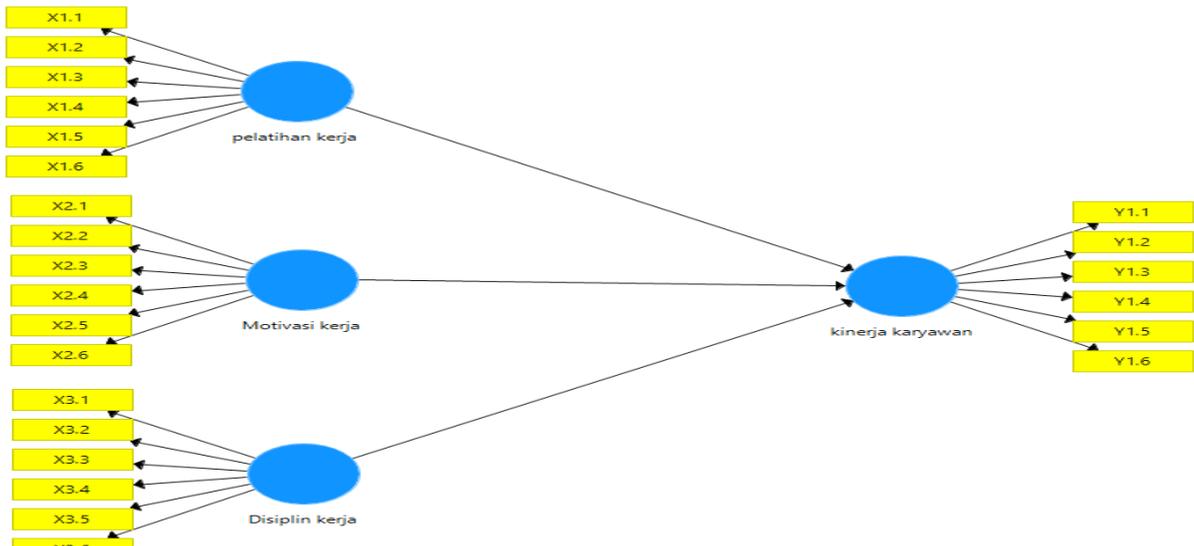
Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh karyawan yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Liong Indotasa dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Populasi pada penelitian ini adalah 122 karyawan, dengan sampel sebanyak 93 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. Penelitian ini merupakan jenis data ordinal sehingga menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model – model yang dapat diramalkan ketika faktor – faktor terlalu banyak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan alternatif yang bergerak dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan berbasis terdistribusi yaitu PLS. SEM berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS merupakan model yang lebih prediktif (Aryatris, 2019). Metode Analisis untuk penelitian ini menggunakan metode PLS ini dilakukan dalam dua fase (Wahdiniawati, 2022):

1. Langkah pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (*Evaluasi Measurement Model/Outer Model*). Hal ini bertujuan untuk menguji atau menilai validitas masing-masing indikator yaitu convergent validity dan discriminant validity, serta membangun reliabilitas model yang di evaluasi composite reliability serta cronbach`s alpha untuk blok indikatornya.
2. Langkah kedua adalah mengevaluasi model struktural (pengujian uji model struktur/*Inner Model*) dan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap variabel/korelasi antar komponen yang diukur menggunakan uji-t itu sendiri.

Dalam Gambar 1. dibawah ini merupakan gambaran konseptual penelitian dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 sebagai berikut:



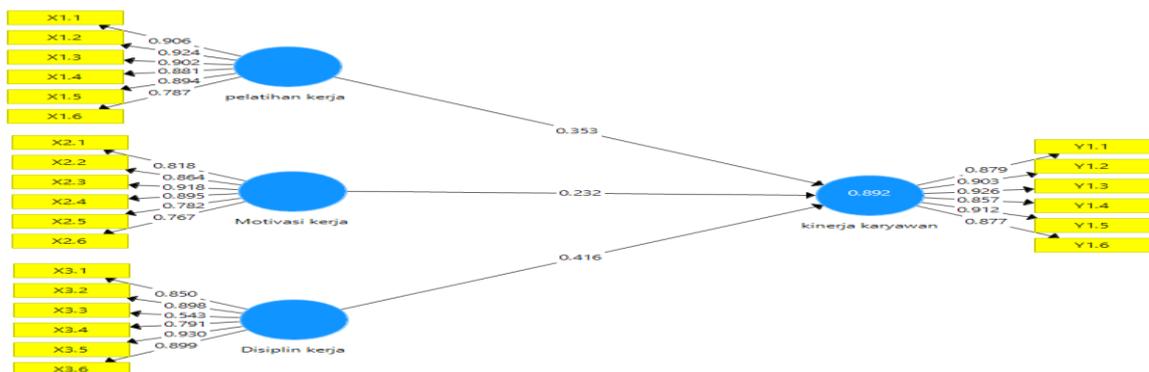
Gambar 1. Data Sebelum Diolah 1
 Sumber: Data Diolah dengan SmartPLS 3.0, (2023) 1

4.1. Model pengukuran (Evaluasi Measurement Model/Outer Model)

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* didapat outer model convergent validity dan discriminant validity adalah sebagai berikut:

4.1.1. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item atau instrumen dengan skor konstruksinya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap intrumen > 0,7.



Gambar 2. Hasil Uji Validitas 1
 Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023)

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity (Loading Faktor) 1

	Disiplin kerja	Motivasi kerja	kinerja karyawan	pelatihan kerja
X1.1				0.906
X1.2				0.924
X1.3				0.902
X1.4				0.881
X1.5				0.894
X1.6				0.787
X2.1		0.818		
X2.2		0.864		
X2.3		0.918		
X2.4		0.895		
X2.5		0.782		
X2.6		0.767		
X3.1	0.850			
X3.2	0.898			
X3.3	0.543			
X3.4	0.791			
X3.5	0.930			
X3.6	0.899			
Y1.1			0.879	
Y1.2			0.903	
Y1.3			0.926	
Y1.4			0.857	
Y1.5			0.912	
Y1.6			0.877	

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 1

Berdasarkan hasil pengolahan ini masih ada 1 indikator yang tidak valid. Nilai indikator tersebut yang tidak mencapai > 0,7 oleh karena itu berdasarkan pengolahan data indikator yang nilai indikator terendah 0.543 dan 0.930 untuk indikator tertinggi.

4.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross Loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*cross loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant validity (Cross loading) 1

	Disiplin kerja	Motivasi kerja	kinerja karyawan	pelatihan kerja
X1.1	0.753	0.661	0.789	0.906
X1.2	0.839	0.717	0.822	0.924
X1.3	0.776	0.700	0.841	0.902
X1.4	0.738	0.715	0.752	0.881
X1.5	0.711	0.752	0.811	0.894

X1.6	0.686	0.681	0.698	0.787
X2.1	0.724	0.818	0.743	0.670
X2.2	0.679	0.864	0.724	0.687
X2.3	0.753	0.918	0.781	0.734
X2.4	0.655	0.895	0.744	0.729
X2.5	0.734	0.782	0.710	0.658
X2.6	0.674	0.767	0.634	0.528
X3.1	0.850	0.754	0.805	0.733
X3.2	0.898	0.777	0.825	0.784
X3.3	0.543	0.503	0.446	0.304
X3.4	0.791	0.541	0.676	0.634
X3.5	0.930	0.797	0.875	0.825
X3.6	0.899	0.726	0.808	0.815
Y1.1	0.804	0.724	0.879	0.781
Y1.2	0.856	0.748	0.903	0.857
Y1.3	0.856	0.800	0.926	0.851
Y1.4	0.726	0.727	0.857	0.746
Y1.5	0.848	0.782	0.912	0.811
Y1.6	0.770	0.825	0.877	0.716

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 1

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi dibandingkan korelasi dari variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant validity (fornell larcker criterion) 1

	Disiplin kerja	Motivasi kerja	kinerja karyawan	pelatihan kerja
Disiplin kerja	0.829			
Motivasi kerja	0.835	0.843		
kinerja karyawan	0.909	0.860	0.893	
pelatihan kerja	0.850	0.797	0.891	0.884

Sumber : Output pengolahan dengan smartPLS (2023) 1

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Discriminant Validity juga dapat diketahui melalui hasil nilai *Average Variant Extracted (AVE)*, Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.5. maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *Dicriminant Validity* yang baik. Berikut adalah tabel nilai AVE.

Tabel 4. Average variance extracted (AVE) 1

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin kerja	0.687
Motivasi kerja	0.710
kinerja karyawan	0.797

pelatihan kerja	0.781
------------------------	--------------

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 2

Nilai AVE setiap item atau variabel mempunyai tingkat korelasi nilai > 0,5 yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua metode yaitu *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,6. *Chronbach's alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel. Nilai *chronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,70. Namun nilai *chronbach's alpha* 0.6 hingga 0.7 masih dapat diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Aph 1

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.903	0.928
Motivasi Kerja	0.917	0.936
Kinerja Karyawan	0.949	0.959
Pelatihan Kerja	0.943	0.955

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 2

Dari tabel 4, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reabilitas majemuk dan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validty*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian yang digunakan telah konsisten.

4.2. Model Struktural (Pengujian Uji Model Struktur/*Inner Model*)

Setelah melakukan pengujian model pengukuran, maka langkah berikutnya adalah pengujian model struktural (*Inner Model*) yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), *Path Coeffisient*, R^2 , Nilai F^2 .

4.2.1. Model FIT (Q^2)

Selanjutnya, penelitian ini mengevaluasi kesesuaian model menggunakan dua model uji, termasuk satu dikembangkan dengan mengusulkan normal fit index (NFI), dimana nilai NFI mendekati 1 dan modelnya lebih pas. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Normal Fit Index* (NFI) sebesar 0,787 atau 78,4%, dan model ini fit.

Tabel 6. Hasil Uji Normal Fit Index (NFI) 1

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.787	0.787

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 3

4.2.2. Path Coefficient (Estimasi Signifikansi T - Statistics)

Tabel 7/ Hasil Uji Path Coefficient 1

	Disiplin kerja	Motivasi kerja	kinerja karyawan	pelatihan kerja
Disiplin kerja			0.416	
Motivasi kerja			0.232	
kinerja karyawan				
pelatihan kerja			0.353	

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023)3 4

Tabel 6 diatas merupakan hasil dari mengeliminasi beberapa pernyataan yang tidak valid, pada variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.353. pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.232. pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.416.

4.2.3. R Square (Coefficient Determinant/R²)

Hasil Uji R Square (R²)¹

	R Square	R Square Adjusted
kinerja karyawan	0.892	0.888

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 1

Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai R square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 89,2% dipengaruhi oleh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model peningkatan. Nilai R square sebesar 0.892 menunjukkan bahwa R Square pada variabel kinerja karyawan adalah baik.

4.2.4. Nilai F²

Tabel 9. Hasil Uji F Square (F²)¹

	Disiplin kerja	Motivasi kerja	kinerja karyawan	pelatihan kerja
Disiplin kerja			0.335	
Motivasi kerja			0.138	
kinerja karyawan				
pelatihan kerja			0.290	

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 2

Berdasarkan tabel 9, variabel persepsi kemudahan penggunaan memiliki efek moderasi yang kuat. Di dalam Sebaliknya, risiko yang dirasakan dan variabel promosi memiliki efek moderasi yang lemah. Itu uji koefisien jalur digunakan untuk mengkonfirmasi hubungan hipotesis antara konfigurasi. Nilai koefisien lintasan berada pada kisaran -1 hingga +1, dan saat lintasan nilai koefisien mendekati +1, ini menunjukkan hubungan positif yang kuat, dan jalurnya nilai koefisien -1 menunjukkan hubungan negatif yang semakin kuat.

4.3. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk melihat nilai estimasi koefisien jalur dalam model struktural harus bernilai signifikan. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil prosedur bootstrapping. Nilai signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T-Statistik pada algorithm *bootstrapping report* dan untuk melihat nilai dari t-tabel pada alpha (α) 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian T-Tabel dibandingkan dengan T-Hitung (T-Statistik).

4.3.1. Uji t (secara parsial)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 8 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 8. Hasil Uji Result Inner Weight¹

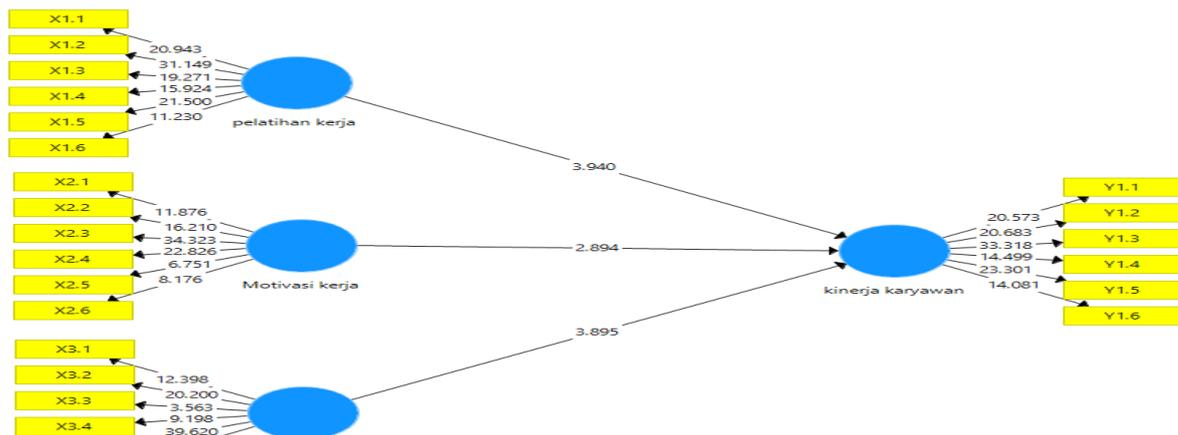
	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Disiplin kerja -> kinerja karyawan	0.416	0.101	4.098	0.000
Motivasi kerja -> kinerja karyawan	0.232	0.073	3.176	0.002
pelatihan kerja -> kinerja karyawan	0.353	0.087	4.061	0.000

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS, (2023) 5

Tabel 9. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis		Kesimpulan
Hipotesis 1	Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
Hipotesis 2	Terdapat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
Hipotesis 3	Terdapat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis



Gambar 3. Hasil Uji Result Inner Weight 1

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan memiliki nilai t-statistik $> t$ -tabel sebesar $4.061 > 1.96$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin seringnya dilakukan pelatihan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Adi Saputra (2019) dan Zakityrul Masrurah (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar $0.002 < 0.05$ atau dengan nilai t-statistik $> t$ -tabel sebesar $3.176 > 1.96$ maka hipotesis kedua (H2) diterima. Dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi semakin memotivasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Risatul Siswanto (2019), dan hasibuan (2019) dan Rizky Arinda Rahmadani (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan statistik sebesar $4.098 > 1.96$ maka hipotesis tiga (H3) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin disiplinnya kerja karyawan semakin meningkatkannya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hendra (2020) yang juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Liong Indotasa” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin seringnya dilakukan pelatihan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Liong Indotasa.
2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi semakin memotivasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Liong Indotasa.
3. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin disiplinnya kerja karyawan semakin meningkatkannya kinerja karyawan.

5.2. Saran

1. Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel pelatihan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mempelajari mengembangkan peneliti ini dengan model yang berbeda dengan menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti perlu melakukan penelitian pada beberapa jenis industry sejenis dan menambahkan jumlah sampel dengan memperluas populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 15-33.
- [2] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [3] Abadi, Ferryal, dan Didin Hikmah Perkasa. “Analisis Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Keterlibatan Terhadap Efektivitas Kerja.” *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. Atlantis Press, 2020.
- [4] Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- [5] Arif, Muhammad, Taufik Maulana, and Muhammad Taufik Lesmana. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 106-119.
- [6] Jumawan, Jumawan, dan Martin Tanjung Mora. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3.3 (2018): 343-352.
- [7] Ningsi, Citra Ayu, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) area Kendari).” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* 5.2 (2016): 97643.
- [8] Ulfa, Zulfia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah." *Jurnal Simplex* 2.2 (2019).
- [9] Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- [10] Nurjaya, Nunu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 (2021): 60-74.
- [11] Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Ed. 8. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- [12] Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited By Suryani And Restu Damayanti. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [13] Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- [14] Aryatrois, Zursida. "Pengaruh Klaster Industri Terhadap Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Inovasi pada UKM di Yogyakarta." (2019).
- [15] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.