

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA RAYA KARYA PERKASA

Imam Fathony

Fathonytoni5@gmail.com

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the effect of work training, work motivation, and work discipline on employee performance at PT Prima Raya Karya Perkasa. Moreover, the population was employees who worked at PT Prima Raya Karya Perkasa. The research was descriptive-quantitative. The data were primary. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which the sample was taken randomly without considering strata within the population. In line with that, there were 50 respondents as a sample. Additionally, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26. The result concluded that work training positively and significantly affected employees' performance. Likewise, work motivation positively and significantly affected employees' performance. On the other hand, work discipline had a negative and significant effect on the employees' performance at PT Prima Raya Karya Perkasa.

Keywords: *Work Training, Work Motivation, Work Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa populasi karyawan kantor yaitu sebanyak lima puluh responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *pelatihan, motivasi, disiplin*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan pencapaian serta tujuan pada suatu organisasi. Dimana setiap pencapaian serta tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja setiap anggota yang ada dalam organisasi. Mengingat peran pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka organisasi harus selalu berusaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar ikut serta dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang semakin baik, sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi juga harus selalu berupaya untuk semaksimal mungkin dalam menghindari setiap kendala yang makin kompleks serta mungkin dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus berusaha supaya kualitas kinerja dapat ditingkatkan dan harus mampu membuat strategi dalam memanfaatkan sumber daya manusia. Selain itu juga harus konsisten dalam mendorong setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan salah satu pilar utama perusahaan yang harus diperhatikan tingkat kompetensi dan kesejahteraannya dalam bekerja agar memiliki kemampuan yang baik.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti hasil kerja (*output*) baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam suatu periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja pada institusi tersebut baik pemerintah maupun perusahaan swasta untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan, antara lain melalui pelatihan dan dukungan motivasi kerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Sutrisno (2014), mengemukakan bahwa pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan kesalahan yang pernah dilakukan.

Motivasi dalam manajemen lebih kepada dorongan khususnya sumber daya manusia dalam perusahaan berupa karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh individu dalam mengarahkan arah, integritas dan ketekunan. Intensitas, arah, dan ketekunan merupakan faktor utama dalam motivasi. Menurut Malthis dan Jackson (2006), "Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang berasal dari hasrat dalam dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), bahwa "Motivasi kerja adalah upaya untuk mencapai kepuasan dengan bekerjasama, bekerja efektif agar tercipta kegairahan kerja seseorang. Robbins (2006) juga mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi merupakan upaya dalam memenuhi kebutuhan individu dengan kesediaan untuk mengeluarkan seluruh upaya dan tenaga dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1
Data Produksi Cat PT Prima Raya Karya Perkasa Periode Tahun 2017-2021

Jenis Produk Cat	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
<i>Cat Kayu</i>	4.550	4.500	4.430	4.050
<i>Cat Besi</i>	4.360	4.140	4.100	3.700
<i>Cat Tembok</i>	3.440	3.370	3.350	3.070
<i>Cat Lantai</i>	3.800	3.560	3.400	2.750
Total	16.150	15.570	15.280	13.520

Sumber : Data Sekunder, 2024

Berdasarkan Tabel 1, bila dideskripsikan menunjukkan bahwa produk cat yang diproduksi oleh PT Prima Raya Karya Perkasa untuk semua jenis produk yang terdiri dari beberapa jenis cat tahun 2020 sebanyak 16.150 dan pada tahun 2021 sejumlah 15.570 menunjukkan adanya penurunan sebesar 580 (3,6%). Produk cat dan yang diproduksi sebanyak 15.280 pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan adanya penurunan sebesar 290 (1,9%). Sedangkan pada tahun 2023 turun sebanyak 13.520 (11,5%) dibandingkan tahun sebelumnya. Dari data pada Tabel 1 di atas diketahui adanya masalah penurunan produksi cat pada perusahaan ini selama periode tahun 2020 - 2023. Oleh karena itu sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan suatu aset yang sangat berharga serta membantu pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti termotivasi melakukan penelitian untuk menguji ulang konsistensi hasil penelitian-penelitian terdahulu. karena terdapat sejumlah perbedaan hasil dari variabel - variabel dalam penelitian tersebut dengan

melakukan penelitian dengan mengkaji suatu permasalahan yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti membuat penetapan rumusan masalah, yaitu : 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa? Sedangkan suatu penelitian memiliki tujuan yaitu 1) Menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa. 2) Menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa. 3) Menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa.

Tinjauan Teoritis Pelatihan

Menurut Simamora (2004:344) Pelatihan atau pembinaan karyawan adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan seluruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan melalui proses pembelajaran agar dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawab jabatannya dengan sebaik-baiknya. Suwanto dan Donni (2011:117) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu prosedur yang ditujukan untuk tujuan jangka pendek dan menggunakan metode pembelajaran yang sistematis dan formal untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan tertentu untuk tujuan yang terbatas.

Motivasi

Menurut Robbins (2006) motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seorang pegawai dalam usahanya untuk mencapai sasaran. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi melibatkan tiga unsur kunci, yaitu intensitas, arah, dan ketahanan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja sama dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin

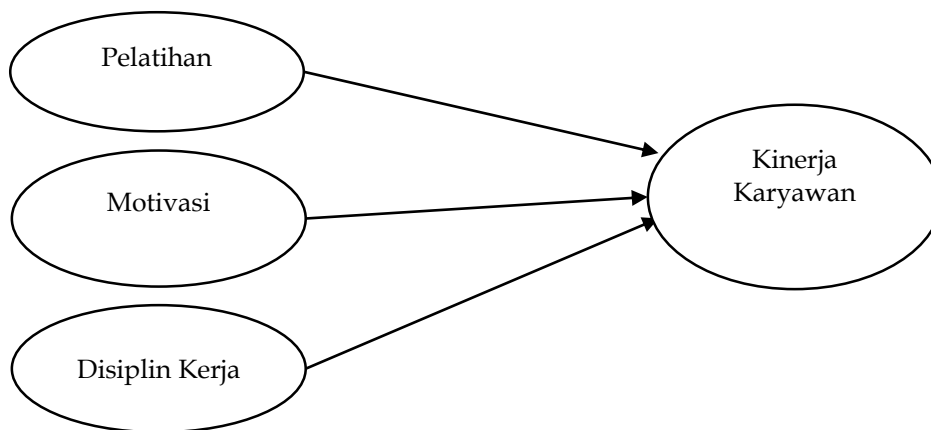
Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan serta norma yang berlaku yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suriati, 2017). Sedangkan Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa istilah "kinerja" berasal dari kata "job performance" atau "actual performance", yang merujuk pada prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut.

Rerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti oleh seorang peneliti, yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teoritis yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 105) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengambilan data. Hipotesis akan diuji kembali kebenarannya dengan menggunakan data yang paling berguna untuk pembuktian kebenarannya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta juga suatu kekuatan yang bisa mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kemampuan, kompetensi serta tingkat profesionalisme yang berbanding dengan kebutuhan dalam dunia pekerjaan. Yang berhubungan dalam pelatihan yaitu tersedianya pembinaan pemberian pelatihan, dan program-program pelatihan yang diberikan. Wilson (2012: 202) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga. Pada penelitian yang sama menurut Fitriyah (2017), Fauziah (2013), Pranata dan Purbasari (2021) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Fahmi *et al.* (2018) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah proses mendorong kepribadian seseorang agar dapat meningkatkan tingkat kepribadian menjadi lebih baik. Menurut Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan mahasiswa dalam usaha mencapai sasaran. Penelitian dari Handayani (2018), Firmansyah dan Aima (2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Purbasari (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditetapkan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Peneliti Pangarso dan Susanti (2016), Syafrina (2017), Purnawijaya (2019), Nurjaya

(2021), Suriati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan peneliti Muna dan Isnawati (2022), Irawan *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini adalah populasi karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penelitian sampel ini menggunakan jenis *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dilihat dari jumlah sampel yang relatif sedikit yakni 50 karyawan tetap yang bekerja secara terus menerus pada PT Prima Raya Karya Perkasa.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer. Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:456), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Responden pada penelitian yaitu ditujukan kepada karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Peneliti akan menyebarkan kuesioner dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan untuk responden sesuai dengan konteks yang tersedia. Data dari kuesioner tersebut terkait dengan pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Sumber data penelitian yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui data-data koesioner. Merupakan hasil dari tabulasi jawaban koesioner yang diberikan kepada responden. Data yang didapat secara langsung dari responden akan dikumpulkan dan diolah oleh peneliti. Data tersebut terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyusunan ini dilakukan secara sistematis serta berhubungan dengan penyusunan skripsi. Dengan disebarkannya kuesioner ini diharapkan bisa

mendapatkan informasi yang valid serta relevan. Peneliti dalam menyebarkan kuesioner ini bersifat tertutup, artinya jawaban untuk responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, serta objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya oleh seorang peneliti. Dan merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih suatu atribut dari objek yang diteliti. Variabel terdiri dari 2 jenis yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (independen) terdiri dari 1) Variabel bebas (independent), yaitu merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. 2) Variabel terikat (dependent), Menurut Sugiyono (2019:69) *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap yang dilakukan oleh PT Prima Raya Karya Perkasa agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar. Menurut Mangkunegara (2011:21) ada enam indikator pelatihan dalam penelitian ini, antara lain 1) Tujuan, 2) Sasaran, 3) Pelatih, 4) Materi, 5) Metode, 6) Peserta Pelatihan.

Motivasi (Mot)

Motivasi merupakan langkah dari pimpinan atau atasan untuk mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seluruh karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan standar yang sudah ditentukan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2011), yaitu 1) Kinerja, 2) Penghargaan, 3) Tantangan, 4) Tanggung jawab, 5) Keterlibatan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa sebagai bentuk dari pelaksanaan tanggungjawab. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menurut Saripuddin (2016:421) antara lain yaitu 1) Tingkat kehadiran, 2) Ketaatan pada atasan, 3) Kesadaran bekerja.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja atau produktivitas kerja yang telah diraih oleh karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama di perusahaan tersebut. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu 1) Kuantitas kerja menyangkut seberapa jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan dalam periode tertentu, 2) Kualitas kerja menyangkut kehandalan orang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai syarat tertentu, 3) Kerja sama yaitu kesediaan berupa kemauan dan kemampuan untuk membangun kebersamaan dalam keberagaman dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* ($df = n - k$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat diandalkan serta akurat dalam suatu proses pengukuran. Pengujian realibilitas instrumen dapat dijalankan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilaksanakan dengan test-retest *stability, equivalent*, dan gabungan keduanya. Serta secara internal realibilitas instrument dapat diuji menggunakan menganalisis konsistensi butir-butir yang tersedia pada instrumen dengan teknik tertentu. Menurut Ghozali (2016: 47) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ dan hasilnya akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) yaitu komitmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu prestasi kerja. Dalam penelitian ini terdapat dua atau lebih sehingga menggunakan analisis regresi linier berganda. Rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 Pel + \beta_2 Mot + \beta_3 Kom + e$$

Keterangan: α = Konstanta; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi; KK = Kinerja Karyawan; Pel = Pelatihan; Mot = Motivasi; Kom = Kompensasi; e_i = *Standard error*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada dasarnya adalah salah satu dari uji yang digunakan untuk persyaratan statistik. Uji asumsi klasik dapat dikatakan sebagai kriteria untuk melihat apakah hasil estimasi memenuhi dasar linier klasik atau tidak.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada suatu kumpulan variabel atau data. Uji ini berguna untuk memastikan data yang telah terkumpul berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Menurut Ghozali (2016: 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara supaya mengetahui normalitas yaitu dengan mengamati normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dikerjakan dengan tujuan mengetahui serta memastikan apakah dalam sebuah model regresi linear berganda terdapat interkorelasi atau kolinieritas di antara variabel bebas. Ghozali (2018) menyatakan bahwa multikolinieritas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Agar bisa mengetahui ada atau tidak multikolinieritas di dalam model regresi berganda bisa dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dalam penelitian ini terdapat cara mendeteksi heteroskedastisitas antara lain 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2016: 96) uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut 1) Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka model regresi linier berganda tidak layak digunakan untuk model penelitian. 2) Jika nilai signifikansi uji F \leq 0,05 maka model regresi linier berganda layak digunakan untuk model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) uji koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2016: 97) uji t menunjukkan pengaruh pada variabel independen secara individu berhubungan dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan alat bantu *software* SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut 1) Jika signifikansi t hitung \leq 0,05 maka hipotesis diterima, artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. 2) Jika signifikansi t hitung > 0,05 berarti bahwa hipotesis ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan kepada setiap pertanyaan pada kuesioner yakni dengan menghitung koefisien dan korelasi masing-masing soal dengan perolehan total skor yang didapatkan, kemudian dibandingkan antara r product moment dengan r hitung. Hasil uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	Asy. Sig (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan (X1)	PEL 1	0,643	0,000	Valid
	PEL 2	0,718	0,000	Valid
	PEL 3	0,584	0,000	Valid
	PEL 4	0,712	0,000	Valid
	PEL 5	0,552	0,000	Valid
	PEL 6	0,623	0,000	Valid
Motivasi (X2)	MOT 1	0,630	0,000	Valid
	MOT 2	0,589	0,000	Valid
	MOT 3	0,648	0,000	Valid
	MOT 4	0,618	0,000	Valid
	MOT 5	0,565	0,000	Valid
	MOT 6	0,552	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	DK 1	0,514	0,000	Valid
	DK 2	0,577	0,000	Valid
	DK 3	0,643	0,000	Valid
	DK 4	0,511	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,595	0,000	Valid
	KK 2	0,620	0,000	Valid
	KK 3	0,797	0,000	Valid
	KK 4	0,597	0,000	Valid
	KK 5	0,500	0,000	Valid
	KK 6	0,513	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil dari semua item pertanyaan mengenai ke-22 item memiliki nilai $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan dari semua pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,721	Reliabel
Motivasi	0,710	Reliabel
Disiplin Kerja	0,712	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 membuktikan bahwa perolehan nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel nilainya $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel pada penelitian ini lolos uji reliabilitas dan dinyatakan "reliable".

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dipakai untuk memprediksi seberapa tinggi pengaruh dari pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Dalam analisis ini menggunakan program SPSS 25 terlampir sebagai berikut

Tabel 4
Hasil Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	16,616	5,339		
Pelatihan (PL)	0,176	0,165	0,170	1,068	0,029
Motivasi (MOT)	0,144	0,129	0,166	1,116	0,027
Disiplin Kerja (DK)	0,066	0,206	0,050	2,31	0,042

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

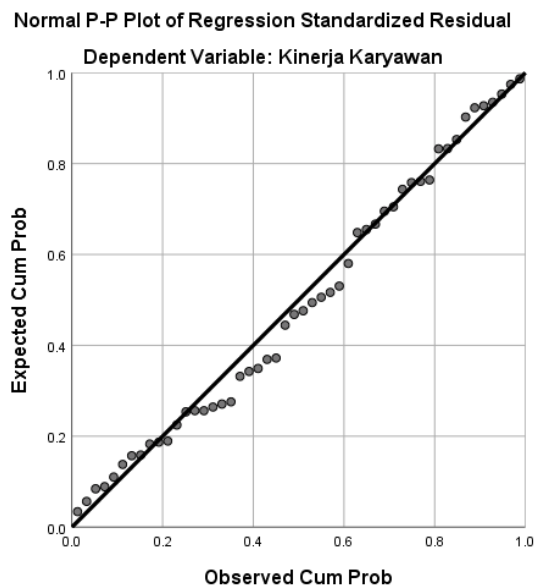
$$KK = 16.616 + 0.176 PL + 0.144 MOT + 0.066 DK + e$$

Nilai konstanta (α) dalam regresi linier berganda menghasilkan nilai sebesar 16,616 yang memiliki arti jika variabel pelatihan motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai sama dengan nol $=0$ maka kinerja keuangan yakni sebesar 16,616. Nilai pada koefisien pelatihan ini memiliki nilai sebesar 0,176 yang memiliki arti jika variabel lain nilai konstan dan pelatihan mengalami kenaikan pada satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,176. Dalam koefisien ini bernilai positif yang memiliki arti semakin banyak pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan PT Prima Raya Karya juga akan memiliki kualitas yang lebih baik. Nilai koefisien pada motivasi yang dihasilkan sebesar 0,144 yang memiliki arti jika variabel lain nilai konstan dan motivasi ini mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan yang dihasilkan memiliki kenaikan sebesar 0,144. Koefisien yang bernilai positif memiliki arti semakin meningkat motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan PT Prima Raya Karya Perkasa. Nilai dalam koefisien disiplin kerja menghasilkan nilai sebesar 0,066 yang memiliki arti jika pada variabel lain nilai konstan dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan akan mengalami kenaikan sebesar 0,066. Koefisien ini bernilai positif yang memiliki arti semakin naik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan PT Prima Raya Karya Perkasa.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas yang telah diolah data ditunjukkan pada Gambar 2. Hasil yang diperoleh pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat dalam uji asumsi klasik karena data yang didapatkan menyebar pada garis diagonal, serta titik titik yang dihasilkan mendekati dan mengikuti garis diagonal.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji regresi apakah terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak. Untuk mengetahuinya maka ada beberapa ketentuan diantaranya nilai TOL dan VIF. Nilai *tolerance* yang didapatkan harus >0,10 dan nilai VIF <10 maka bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut terlampir adalah hasil dari uji multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	0,828	1,208
Motivasi	0,940	1,064
Disiplin Kerja	0,859	1,164

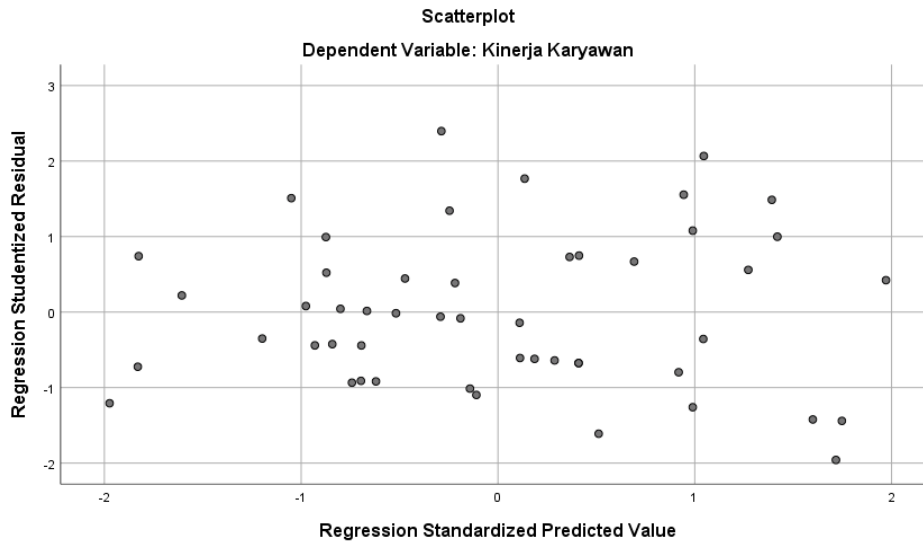
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dilihat nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja >0,10 serta nilai VIF yang dihasilkan <10. Maka dapat disimpulkan bahwa bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dipakai untuk menguji regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil yang diperoleh dalam Gambar 3 grafik *scatterplot* menyimpulkan bahwa seluruh titik - titik yang dihasilkan tidak membuat suatu pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. maka bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan penelitian ini layak untuk digunakan.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian ini layak atau tidak digunakan. Terlampir adalah hasil dari uji F :

Tabel 6
Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,414	3	3,138	0,650	0,007 ^b
	Residual	222,206	46	4,831		
	Total	231,620	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil uji F pada Tabel 6 diatas maka dapat menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $0,007 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan untuk penelitian.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Terlampir adalah koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dari olah data dengan menggunakan SPSS 25 terlampir sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,802 ^a	0,741	0,722	0,21986	1,775

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan dari hasil pada Tabel 7 diatas maka diperoleh R square sebesar 0,741 atau 74,1% yang menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yakni pelatihan,

motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Dalam hipotesis ini dipakai untuk menguji seberapa jauh variabel independen dalam membuktikan tingkat signifikansi atau tidak terhadap variabel dependen dalam penelitian. Jika nilai sig <0,05 maka penelitian tersebut berpengaruh, apabila nilai sig >0,05 maka penelitian tersebut tidak berpengaruh antara variabel independen dan dependen. Tabel 8 menunjukkan hasil dari uji hipotesis.

Tabel 8
Hasil Uji T

	Model	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	3,112	0,003	Signifikan
	Pelatihan	1,068	0,029	Signifikan
	Motivasi	1,116	0,027	Signifikan
	Disiplin Kerja	2,318	0,042	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Dari hasil uji yang didapatkan nilai t sebesar 1,068 dan nilai sig yang dihasilkan 0,029 < 0,05 hal tersebut menunjukkan ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama diterima. Artinya, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa

Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Dari hasil uji yang didapatkan nilai t sebesar 1,116 dan nilai sig yang dihasilkan sebesar 0,027 < 0,05 hal tersebut menunjukkan ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua diterima. Artinya, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa.

Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Dari hasil uji t diatas didapatkan nilai t sebesar 2,318 dan nilai sig yang dihasilkan sebesar 0,042 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga diterima. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu tersebut untuk membantu mencapai tujuan dalam organisasi. Pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja jika pelatihan yang dijalankan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Pelatihan (Pel) menunjukkan hasil nilai t sebesar 1,068 dan nilai sig yang dihasilkan sebesar 0,029 < 0,05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa. Hal ini membuktikan semakin baik pelatihan kerja yang diterapkan di PT Prima Raya Karya Perkasa, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan pada Nurjaya (2021), Tuhumena dan Worang (2017), Marjaya dan Pasaribu (2019) yang menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang lainnya yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni motivasi. Motivasi merupakan sebuah faktor yang lebih mengarah kepada perilaku dalam berorganisasi. Dengan adanya motivasi kerja karyawan dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja. Seseorang mau bekerjasama, baik bekerjasama secara efektif dan juga terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi (MOT) menunjukkan hasil nilai t sebesar 1,116 dan nilai sig yang dihasilkan sebesar $0,027 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa. Hal ini membuktikan semakin baik motivasi kerja yang di terapkan di PT Prima Raya Karya Perkasa, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan pada Nurjaya (2021), Podungge (2014), Tuhumena dan Worang (2017) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka jika kurang dalam pemberian motivasi kerja pada karyawan dapat menimbulkan masalah seperti kinerja karyawan menurun. Pada penelitian Mangkunegara (dalam Nurjaya, 2021) ia menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dalam hal ini perusahaan harus semakin kuat memberikan dorongan atau motivasi dan juga semangat

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja (DK) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (KK) hasil sig yang dihasilkan lebih kecil dari taraf sig yang telah ditentukan yakni $0,042 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa jika karyawan semakin disiplin kerja diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan adanya pegawai dengan disiplin kerja yang baik, maka perusahaan akan terbantu dan lebih mudah dalam mencapai hasil yang maksimal. Seperti yang telah dijelaskan pada tinjauan teoritis pada bab 2 hal 21 mengatakan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena jika semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang akan dicapai. Disiplin yang baik dapat mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan juga mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja salah satu sikap kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab serta kewajiban bagi karyawan dalam menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan di Perusahaan tersebut.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diteliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang di adakan oleh Perusahaan telah berjalan dengan baik dan materi yang disampaikan sesuai dengan sasaran peserta pelatihan. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didapat oleh karyawan baik bersifat verbal maupun non verbal, internal maupun eksternal menentukan tingkat kinerja karyawan. semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa. Ini menunjukkan bahwa karyawan disiplin dalam bekerja baik perihal waktu ataupun ketaatan terhadap peraturan yang ada sehingga hal itu mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan diantaranya adalah, sebagai berikut: 1) Penelitian ini hanya berfokus pada kolektifitas data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya. 2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi, dan disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sementara itu masih banyak lagi variabel lain yang dapat menjadi variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. 3) Penelitian ini hanya menggunakan 50 individu sebagai sampel.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diselesaikan dan kesimpulan yang sudah didapat, maka peneliti mempunyai saran untuk kesempurnaan penelitian kali ini dan dapat dijadikan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut 1) Bagi PT Prima Raya Karya Perkasa harus mampu mengadakan pelatihan setiap perodena nya agar kinerja dari karyawan terus meningkat, Seperti penyampaian materi yang baik dan sesuai sehingga membuat karyawan meningkat. 2) PT Prima Raya Karya Perkasa harus mampu untuk memberi dan memelihara motivasi yang lebih baik lagi agar kinerja dari karyawan terus meningkat. Hal ini dapat berupa dorongan, apresiasi dan bentuk komunikasi atau kegiatan lainnya yang memiliki dampak pada motivasi kerja karyawan. 3) PT Prima Raya Karya Perkasa harus mampu meningkatkan dan menjaga kedisiplinan kerja karyawan dengan melalui peraturan kerja yang ada di Perusahaan dan datang tepat waktu sehingga seluruh karyawan dapat mentaati peraturan. Bagi penelitian selanjutnya peneliti hanya menggunakan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya penggunaan variabel bebas lainnya yang lebih variatif dan temuan empiris yang bisa memperoleh hasil yang berpengaruh optimal terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Fauziah, L. 2013 PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Firmansyah, A. dan Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 172-185.
- Fitriyah, A. S. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri Tahun 2017. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI. Kediri. Vol. 01 No. 01 Tahun 2017.
- Fahmi, A. A., Nuringwahyu, S., dan Hardati, R. N. (2018) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. 2018. The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *PINISI Discretion Review*, 2(1), 25-32
- Irawan, D., Kusjono, G., dan Suprianto, S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Malthis, Robert. L., John., dan H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Marjaya, I. dan Pasaribu, F. 2019. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Muna, N. dan Isnowati, S. 2022. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., dan Gunartin, G. 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Podungge, R. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bulango. *Penelitian Kolaboratif Dana BLU FE*, 1(1114):1-15.
- Pranata, H. dan Purbasari, R. N. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 1(1), 19-28.
- Pangarso, A. dan Susanti, P. I. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Purnawijaya, F. M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Robbins, S. P. 2006. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Suriati. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung
- Suwatno. dan Donni, J. P. 2011. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tuhumena, F. M., Kojo, C. K. C., dan Worang, F. G. 2017. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.