

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TACI DENSO AUTOMOTIVE COMPRESSOR INDONESIA DI KAWASAN INDSUTRI MM 2100

Nisa Nur Hamidah*¹, Faroman Syarief²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara, Kota Bekasi, 17143

*Corresponding Author:

Email: nisanurhamida@gmail.com

Abstract.

This study aims to examine the Effect of Training, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. The population in this study is a manufacturing company engaged in the car air conditioning compressor. The sampling technique used was random sampling and 117 samples were obtained. The analysis method uses the Multiple Linear Regression method. The test results prove that the variables Training (X1), Motivation (X2), Work Discipline (X3), and Employee Performance (Y) have a significant simultaneous effect with the results of multiple linear analysis in the F test. The calculation results are obtained from f-count more the value of the f-table ($79.665 > 2.68$), while the partially significant effect through the t test is obtained from the t-count value on the Training variable (X1) of 3.611 the t-count value on the Motivation variable (X2) is 2.366 t value -count on the Work Discipline variable (X3) of 5.871 which is greater than the t-table of 1.98118. The results showed that training, motivation and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on performance at PT. Taci Denso Automotive Compressor Indonesia.

Keywords: Training, Motivation, Discipline and Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mewujudkan sikap karyawan yang kondusif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban untuk membangun kinerja yang positif untuk perusahaan dan karyawan. Kuantitas dan kualitas produk sungguh bergantung dengan sumber daya yang ada di perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya menggantungkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Adapun faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan mengarahkan wawasan serta kemampuan khusus dalam perilaku karyawan akan semakin terampil serta sanggup menjalankan tugas yang semakin baik sesuai standar perusahaan (Tanjung 2018). Adanya pelatihan kerja maka karyawan akan lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi yaitu suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahannya, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan perilaku bawahan agar mencapai pada sasaran yang ingin diraih (Danang, 2018). Dengan adanya sebuah motivasi, karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal supaya mencapai hasil yang maksimal. Sehingga karyawan hendak merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Jika pimpinan memperhatikan serta paham yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaann tersebut.

Selain itu ada faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya (Siswadi, 2017). Sikap disiplin kerja harus dimiliki oleh karyawan karena penting untuk perusahaannya dalam mewujudkan perusahaan agar mencapai hasil yang lebih optimal. Disiplin menggambarkan besar tanggung jawabnya seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Jika karyawan disiplin kerja maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia atau yang sering disebut PT. TACI adalah perusahaan yang berjalan di bidang otomotif produsen compressor AC mobil dan sparepart mobil.

Dalam akhir-akhir ini di PT. TD Automotive Compressor Indonesia mengalami beberapa masalah seperti kurangnya pelatihan dalam bekerja dan berpengaruh menurunnya kinerja. Pelatihan disebabkan karena kurang nya mengadakan pelatihan secara berkala untuk karyawan lama, setiap perusahaan mengadakan pelatihan yang diberikan untuk karyawan tidak pernah efektif sehingga karyawan hanya sibuk dengan gadget nya. Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin kerja, dalam hal ini sangat mempengaruhi untuk perusahaan yang menyebabkan kinerja perusahaan menjadi menurun. Dimana motivasi dan disiplin kerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia masih jauh dari kata sempurna. Untuk permasalahan dari motivasi yang berpengaruh menurunnya kinerja yaitu kurang nya atasan memberikan semangat dan dorongan kepada para bawahannya disaat para bawahannya melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, kesempatan pengembangan karir karyawan yang merasa tidak ada acuan dalam meningkatkan kinerjanya, hal tersebut dapat merugikan karyawan karena potensi yang mereka punya tidak berkembang ketahap yang lebih tinggi dan kurangnya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Dalam permasalahan disiplin kerja yang berpengaruh menurunnya kinerja yaitu dilihat dari tingkat absensi karyawan dan keterlambatan karyawan, sehingga karyawan kurangnya memperhatikan disiplin dan tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, dengan adanya motivasi karyawan akan merasa senang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Dapat dilihat dari beberapa masalah pada latar belakang masalah yang terjadi diatas terkait kurang nya pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang masih belum optimal ada di dalam perusahaan tersebut dan pentingnya meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penulis melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Stakeholder

Riset secara singkat mendefinisikan stakeholder adalah orang dengan suatu kepentingan atau perhatian pada permasalahan tertentu. Sedangkan Grimble and Wellard melihat stakeholder dari segi posisi penting dan dan pengaruh yang mereka miliki. Dari definisi tersebut bahwa stakeholder adalah keterkaitan yang didasari oleh kepentingan tertentu.

Dalam perkembangan *stakeholder theory* yang dikembangkan oleh Freeman (1984) menilai adanya hubungan antara perusahaan dan kelompok yang berbeda selain pemegang saham, bahwa pemangku kepentingan dapat selalu mempengaruhi oleh tindakan. Carrol (1991) menyatakan bahwa teori stakeholder ide tentang bagaimana suatu bisnis benar-benar bekerja, untuk setiap bisnis yang akan sukses harus menciptakan nilai bagi pelanggan, karyawan, masyarakat dan pemilik modal.

Teori stakeholder adalah konsep manajemen strategis yang nantinya dapat membantu perusahaan atau badan usaha memperkuat hubungan dengan pihak eksternal dan mengembangkan kompetitif. Teori stakeholder bahwa perusahaan selain adanya struktur dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder, perusahaan bukan yang beroperasi hanya untuk kepentingan sendiri, tetapi tujuan perusahaan adalah memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingannya (Lindawati, *et all* 2019). Kelangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh para stakeholder dan

setiap perusahaan pasti mempunyai stakeholder yang berbeda-beda. Dasar dari teori stakeholder merupakan bahwa semakin kuat hubungan korporasi, sehingga akan semakin baik bisnis korporasi, begitupun sebaliknya jika semakin buruk hubungan korporasi sehingga akan semakin sulit.

Kinerja

Dalam melakukan kerja, karyawan menciptakan sesuatu disebut kinerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan suatu penyebab untuk meningkatkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya setiap periode tertentu (Safitri, 2019).

Menurut (Nurkhotimah, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang akan diraih oleh seorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam usaha perolehan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja harus dikelola oleh pimpinan, karena seperti apa kinerja seorang karyawan dapat diskusikan dengan secara bersama antara karyawan dan pimpinan, karena tanpa penetapan itu beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan

Menurut (Wayan, *et all* 2018) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan kemampuan, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga kegiatan untuk bekal pokok yang harus dimiliki serta sikap dan etos kerja untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sesuai jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan merupakan adanya tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dan organisasi, dimana karyawan memiliki kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan yang dimana semua itu mengembangkan keahliannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan kedepan. Sebaliknya, jika organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan (Subroto, 2018).

Motivasi

Motivasi atau "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang mendatangkan dorongan atau keadaan yang mendatangkan dorongan. Dapat disebut bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Martoyo Susilo 2018).

Menurut (Subroto, 2018) motivasi merupakan sebuah proses yang mempengaruhi seorang karyawan agar melaksanakan sesuatu yang kita inginkan atau dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang sehingga mau melaksanakan sesuatu, motivasi mempunyai arti penting dalam kinerja karyawan karena ketika karyawan termotivasi maka kinerja karyawan akan meningkat, sebab itu karyawan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dalam organisasi.

Motivasi juga disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan sikap individu guna tercapai tujuan atau intensif tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut (Mulyadi, 2019) menyatakan Apabila semua karyawan menjalani tentang disiplin kerja sehingga akan memperoleh keuntungan, baik untuk karyawan itu sendiri ataupun organisasi perusahaan. Sehingga sangat perlu dibutuhkan tentang kesadaran oleh karyawan itu sendiri agar menaati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan wakil pekerja akan diberlakukan

oleh perusahaan dan untuk perusahaan apabila menciptakan peraturan harus yang jelas dan mudah dipahami (Danang, 2018).

Menurut (Marsoit, *et all* 2017) disiplin kerja merupakan suatu organisasi yang baik selalu memiliki aturan internal dalam rangka menambah kinerja atau profesionalisme, budaya organisasi ataupun kebersamaan, kehormatan dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam melaksanakan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab organisasi itu sendiri.

Disiplin merupakan sikap taat dan tertib kepada aturan yang telah ditetapkan dalam melakukan tugas organisasi. Jika ada peraturan-peraturan atau norma-norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh karyawan atau tenaga kerja, maka akan dikenakan sanksi ringan, sanksi sedang ataupun sanksi berat.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini berjudul tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taci Denso Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100”. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini merupakan pelatihan, motivasi, disiplin kerja. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Desain yang dipakai penelitian ini disamakan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran (Sujarweni, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian menurut (Sugiyono 2018) adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia yang berjumlah 166 orang.

Sampel menurut (Sugiyono, 2018) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik random sampling yang di hitung dengan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan atau error sebesar 0,05 (5%)

Berikut Perhitungannya:

$$n = \frac{166}{1+166(0,05^2)} = \frac{166}{1+166(0,0025)} = 117$$

Metode Analisis Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data yang benar. Pengujian ini dihitung dengan cara menggunakan bantuan Program Analisis Statistik SPSS for Windows.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas di dalam penelitian ini dipakai untuk menguji kevalidan dalam kuisioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan kecermatan fungsi alat ukurnya. Uji validitas sebaiknya dilaksanakan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil hitung r kita bandingkan dengan nilai r tabel yang diambil menggunakan rumus $df = n-2$. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid.

Nilai r tabel di tentukan valid jika menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = n (jumlah responden) -2, dengan tingkat signifikasi uji dua arah pada nilai signifikasikan 0,05. Maka dari itu nilai $df = 117-2 = 115$, sehingga nilai r tabel di dapatkan sebesar 0.1816 Berdasarkan dalam hal tersebut, kuisioner dapat dikatakan valid jika hasil uji validitas kuisioner mempunyai nilai r hitung yang lebih besar di bandingkan dengan nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Realibitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berhubungan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan sebuah dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dapat dilaksanakan secara bersama-sama terhadap semua butir pertanyaan jika nilai Alpha $> 0,60$ maka realibel.

Hasil dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 merupakan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha <i>Cronchbach</i>	Kriteria	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,934	0,60	Realibel
2	Motivasi Kerja	0,882	0,60	Realibel
3	Disiplin Kerja	0,888	0,60	Realibel
4	Kinerja Karyawan	0,916	0,60	Realibel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Dalam tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronchbach atas variabel pelatihan kerja sebesar 0,934, motivasi kerja sebesar 0,882, disiplin kerja sebesar 0,888 dan kinerja karyawan sebesar 0,916. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini realibel karena mempunyai nilai Alpha Cronchbach $> 0,60$.

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan utuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan dipakai dalam penelitian. Data yang baik dan layak dipakai dalam penelitian merupakan data yang mempunyai distribusi normal.

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 merupakan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71147237
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.055
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

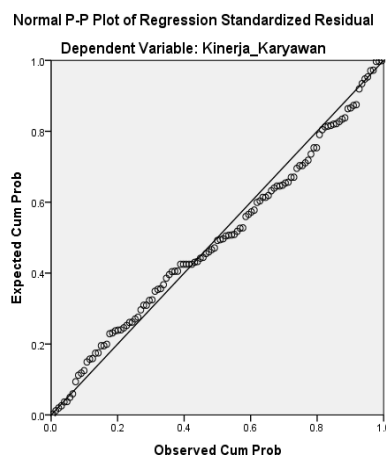
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Pada metode uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari jumlah hasil tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal. Hasil dari uji Normalitas dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 dengan model P- Plot adalah sebagai berikut:

Gambar 3. Uji Normalitas P - Plot



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 22. Data tersebut menyebar disekitar garis diagonal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi asumsi penelitian.

Uji Multikolineritas

Hasil dari uji multikolineritas dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pelatihan Kerja	0,544	1,839	Tidak ada multikolineritas
Motivasi Kerja	0,488	2,048	Tidak ada multikolineritas
Disiplin Kerja	0,416	2,407	Tidak ada multikolineritas

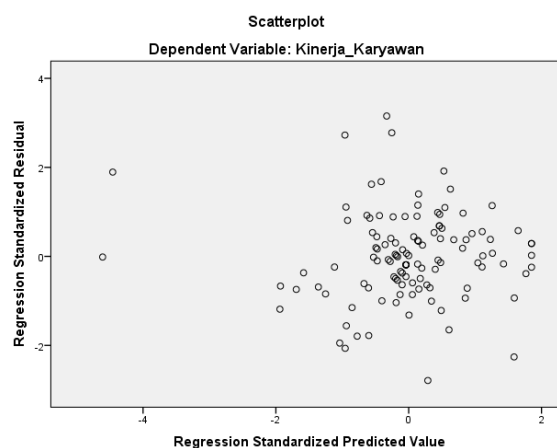
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Hasil dalam tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari setiap variabel independen yang digunakan dalam model penelitian tidak lebih dari 10 sehingga tidak terjadi atau tidak ditemukan adanya masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi berganda layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji seberapa pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dihitung melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS versi 22 didapatkan hasil berikut ini:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.900	2.681		2.947
	Pelatihan	.227	.063	.261	3.611
	Motivasi	.161	.068	.181	2.366
	Disiplin	.463	.079	.485	5.871

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 4.4 di atas diperoleh nilai konstan sebesar $a = 7,900$, nilai koefisien untuk variabel pelatihan sebesar $b^1 = 0,227$, variabel motivasi sebesar $b^2 = 0,161$, dan variabel disiplin kerja sebesar $b^3 = 0,463$. Dari nilai tersebut maka diperoleh regresi untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Persamaan hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7,900 + 0,227 + 0,161 + 0,463$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi sebesar 7,900 Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap konstan, maka pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 7,900.
2. Nilai 0,227 pada variabel pelatihan (X1) adalah bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi kinerja di PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100.
3. Nilai 0,161 pada variabel pengaruh motivasi kerja (X2) merupakan bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh motivasi kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100.
4. Nilai 0,463 pada variabel pengaruh disiplin kerja (X3) merupakan bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh disiplin kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Hasil dari uji T (parsial) dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.900	2.681		2.947	.004
Pelatihan	.227	.063	.261	3.611	.000
Motivasi	.161	.068	.181	2.366	.020
Disiplin	.463	.079	.485	5.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Dari hasil tabel 6. diatas bahwa variabel pelatihan (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,611 > 1,98118 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam variabel motivasi (X_2) diperoleh t-hitung sebesar 2,366 > 1,98118 (t tabel) dengan sig. 0,020 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian dalam variabel disiplin (X_3) diperoleh t-hitung sebesar 5,871 > 1,98118 (t tabel) dengan sig 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin (X_3) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Signifikansi Simultan)

Pengujian dilakukan menggunakan pengolahan data program SPSS 22 versi 22. Hasil tersebut dalam data uji F (signifikansi simultan) dapat dilihat dalam tabel 4.6 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3379.550	3	1126.517	79.665	.000
	Residual	1597.903	113	14.141		
	Total	4977.453	116			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Hasil tabel 7 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 79,665 > 2,68 (F tabel) dengan nilai sig 0,000 < 0,05(α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam sebuah analisis regresi dibutuhkan untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independent. Hal tersebut dipakai dalam koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu.

Apabila nilai koefisien mendekati angka nol, sehingga kemampuan dalam variabel independent mempengaruhi variabel dependen didalam penelitian amat terbatas. Apabila nilai koefisien mendekati angka satu, sehingga kemampuan variabel independent memberikan semua informasi tentang variabel dependen, artinya variabel independent berkontribusi secara sempurna terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.670	3.760

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

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal tersebut bahwa 67,9% variabel kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia dapat diketahui oleh variasi dari ketiga variabel independent, yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Sisanya 32,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,611 (t-hitung) lebih besar dari nilai 1,98118 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini di dukung penelitian terdahulu dari (Wayan, *et all* 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru dan karyawan lama pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, sehingga akan meningkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika pelatihan hanya dilaksanakan untuk karyawan baru pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, sehingga akan menurun juga kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,366 (t-hitung) lebih besar daripada nilai 1,98118 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini di dukung penelitian terdahulu dari (Akbar, *et all* 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika motivasi nya tinggi yang dilakukan PT. TD Automotive Compressor Indonesia, sehingga akan meningkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika motivasi nya rendah yang dilakukan PT. TD Automotive Compressor Indonesia, sehingga akan menurun kinerja yang di hasilkan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 5,871 (t-hitung) lebih besar daripada nilai 1,98118 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga dari itu dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini di dukung penelitian terdahulu dari (Husain, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Yang artinya jika kedisiplinan di jalankan dengan baik dan dipathui oleh karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, sehingga makin meningkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika kedisiplinan tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan pada PT.TD Automotive Compressor Indonesia, sehingga akan menurun kinerja yang dihasilkan.

4. Pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan yang dihasilkan F hitung, nilai F hitung sebesar 79,665 yang mana lebih besar daripada 2,68 (F-tabel), berdasarkan nilai tersebut sehingga didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil 0,005.

Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini di dukung penelitian terdahulu dari (Purbosari n.d.2018) menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat kinerja karyawan.

Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukan nilai *R Square* sebesar 0,679 atau 67,9% hal ini berarti bahwa 67,9% variable kinerja di PT. TD Automotive Compressor Indonesia dapat diuraikan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 32,1% diuraikan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar dari variabel pada penelitian ini. Maka tiap dari variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai peran yang sangat penting terhadap tercapainya kinerja yang baik. Dimana dalam ketiga variabel tersebut jika dilakukan secara bersama-sama dengan baik oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, Maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-f) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. I., Prasetyani, D., & Nariah. (2020). *JURNAL EKONOMI*. 3(1), 84–90.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN) 2 CETAK.pdf#page=38
- Chen, H., Xu, H., Yenti Sumarni, Siaha Widodo, A., Pujayanti, D. A., Ishatono, I., Raharjo, S. T., Aristi, N. M., & Pratama, A. R. (2020). M 2 -1,2-. *Al Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 159.

- Danang, S. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT BUKU SERU.
- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hendri, P. (2021). Pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajemen*, 1, No.1, 10.
- Husain, A. B. (2018). *JURNAL*. 1(1), 2–16.
- Jasman, H. S., & Beby, S. (2019). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ”*. 2.
- Julied, I., Chrismes, M., Meri, L., Sitinjak, Z., & Fitri, C. (2021). *MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SABAS INDONESIA JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 5(2), 564–578.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). *Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta*. 2(2), 3–9.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEEPUBLISH.
- Lindawati, A. S. L., & Puspita, M. E. (2019). Corporate Social Responsibility: Implikasi Stakeholder dan Legitimacy Gap dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 157–174. <https://doi.org/10.18202/jamal.2015.04.6013>
- Luis Marnisah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Revolusi Industri*. CV. BUDI UTAMA.
- Mangkunegara. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. REFIKA ADITAMA.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>
- Martoyo Susilo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFE.
- Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 122–140. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1939>
- Nurkhotimah, S. (2022). *yang solid dan serius dapat menjadi kesan kekuatan organisasi , meskipun perwakilan sebagai sumber daya dalam hal ini sebagai karyawan yang mengenali satu organisasi dari yang lain . Kualitas pekerja menjadi keunggulan organisasi dan akan membangun tujuan*. XX(X), 1–14.
- Permatasari, M. P., Luh, N., & Setyastrini, P. (2019). Pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan ditinjau dari teori legitimasi dan teori stakeholder. *Jurnal Akuntansi Dan Perpajakan*, 5(1), 29–43. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/ap/article/view/2559/0>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). KINERJA KARYAWAN pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan, November*.
- Purbosari, N. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Winarningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 1–16.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Sujarweni, V. . (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.
- Suryani, L. N., & Zakiah, K. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 73–84.
- Wayan, N., & Sri, E. (2018). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG*. 10(2), 606–615.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal Rivai, V., & Mulyasa, H. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. INTRANS PUBLISHING.