

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. REZEKI SURYA INTIMAKMUR**

***EFFECT OF WORK TRAINING, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INTIMAKMUR SOLAR SUSTENANCE***

**Josua Pratama Nababan¹, Rosinta Romauli Situmeang²,
Samuel Agung Hutauruk³, Lastiar Nurcahaya Sinaga⁴**

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

rosintaromaulisitumeang@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur. Penelitian bersifat *deskriptif kuantitatif*. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang, sehingga diambil sampel sebanyak 25 % dari populasi yaitu sebanyak 38 orang. Variabel bebas terdiri dari pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kedisiplinan kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya berdampak signifikan pada kinerja karyawan sebagian dan bersamaan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur sebesar 79,60 %. Sisanya 20,40% disebabkan oleh pengaruh faktor bebas yang tidak terukur seperti variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan insentif, dan berbagai variabel lainnya.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

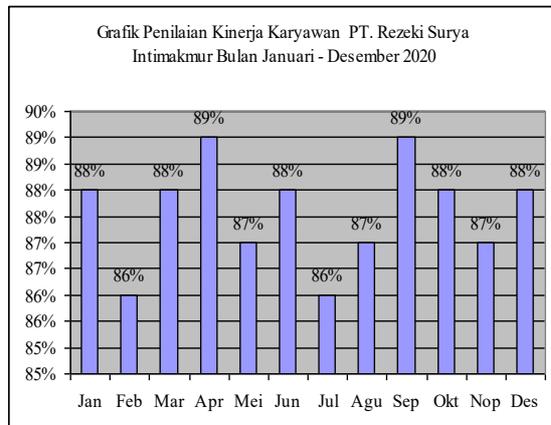
The purpose of the study was to determine the effect of job training, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Surya Intimakmur's sustenance. The research is descriptive quantitative. The total population in this study was 150 people, so that a sample of 25% of the population was taken as many as 38 people. The independent variables consist of job training (X_1), work motivation (X_2) and work discipline (X_3), while the dependent variable is employee performance. The data in this study were analyzed by multiple linear regression test. The results of the study revealed that training, work motivation, and work discipline all had a significant impact on employee performance partially and simultaneously at PT. Surya Intimakmur's sustenance. The results showed that the variables of training, work motivation and work discipline explained their effect on employee performance at PT. Surya Intimakmur's sustenance is 79.60%. The remaining 20.40% is caused by the influence of unmeasured independent factors such as work environment variables, leadership style, compensation and incentives, and various other variables.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Work Discipline and Performance.

PENDAHULUAN

PT. Rezeki Surya Intimakmur merupakan perusahaan bidang perlengkapan interior kantor dan pembuatan furniturnya dengan beberapa kalaborasi yang mendukung. Karyawan yang bekerja pada perusahaan ini harus dapat membuat kebutuhan *coworking* dan membantu penyewa, sehingga dibutuhkan kinerja karyawan meningkat, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Penilaian kinerja pada PT. Rezeki Surya Intimakmur didasarkan dalam 4 kriteria. Dimana penilaian prestasi kerjanya berdasarkan atas 4 faktor, yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Kinerja karyawan PT. Rezeki Surya Intimakmur terbilang kurang bagus, dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari Januari hingga Desember 2020 pada Gambar 1



Gambar 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Januari – Desember 2020

Dapat dilihat pada bulan Januari persentase kinerja karyawan PT. Rezeki Surya Intimakmur tergolong sedang yaitu sebesar 87%, dan mengalami penurunan pada bulan Februari sebesar 86 %. Setiap bulan terus kinerja karyawan berfluktuasi dengan nilai kinerja tidak ada yang di atas 90 % (sangat memuaskan). Untuk itu perusahaan belum merasa puas dengan kinerja karyawan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur.

Untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen maka PT. Rezeki Surya Intimakmur membutuhkan karyawan yang handal, dan setiap tahunnya perusahaan selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan dapat digambarkan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga dapat meningkatkan penyelesaian pekerjaan sesuai tepat waktu yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan yang dilaksanakan kepada karyawan akan membantu karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih memuaskan. Pimpinan memutuskan pelatihan kepada karyawannya, karena sudah mengetahui bagaimana kemampuan karyawannya, sehingga perlu dilakukan peningkatan keterampilan agar dapat lebih cepat menangani pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan baru direkrut yang belum memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada Tabel 1.2. dideskripsikan data mengenai kehadiran karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diambil secara acak pada periode bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2020.

Tabel 1. Jumlah Kegiatan Pelatihan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur Medan Periode Januari –Desember 3 2020

No	Topik	Jumlah Peserta
1	Disain Interior <i>Co-Working Space</i>	15 orang
2	<i>Office Interior Design</i>	25 orang

Sumber : PT. Rezeki Surya Intimakmur (2021)

Data diatas menyimpulkan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang perancangan berbagai

disain interior yang sering digunakan di perkantoran-perkantoran.

Hasil wawancara dari beberapa karyawan yang bekerja di PT. Rezeki Surya Intimakmur, mampu diketahui bahwa beberapa karyawan kurang memiliki motivasi kerja seperti : (1) pegawai masih ada yang kurang semangat dan lebih menyenangkan daripada pekerjaan (2) Saat menjalankan tugasnya, kepentingan pribadi karyawan tetap mengambil prioritas atas kepentingan kantor, (3) karyawan masih kurang berinisiatif dalam memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan (4) karyawan masih minim ide akan penyelesaian pekerjaan. Masih terjadi kekurangan dari segi tanggung jawab, inisiatif, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa motivasi dapat membimbing dan mempromosikan perilaku manusia, mendorong orang untuk lebih bersemangat dan terlibat dalam mencapai tujuan mereka.

Disiplin juga sangat berperan penting dalam memacu kinerja karyawan. Fenomena mencerminkan terjadinya pelanggaran kedisiplinan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Kedisiplinan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur Medan Periode Januari –Desember 2020

No	Kriteria Kedisiplinan	Kedisiplinan
1	Datang terlambat	15,33 %
2	Pulang sebelum waktunya	17,33 %
3	Pergi tanpa keterangan saat masuk kerja	14,67 %
4	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	12,67 %

Sumber : PT. Rezeki Surya Intimakmur (2021)

Berdasarkan Tabel 2 di atas memperlihatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada tahun 2020 belum ideal. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih dapat ditingkatkan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan secara jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Widodo (2015), menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, dengan demikian karyawan tersebut memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Rivai & Sagala (2011) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang dilakukan secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2012), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang bertujuan untuk menciptakan kegairahan bekerja karyawan, sehingga dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Usman (2013) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang karyawan untuk berbuat sesuatu. Widodo (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang, sehingga mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Sutrisno (2012), menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri karyawan yang membuat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sulistyowati (2012) dan Fajri dan Dalmar (2020) juga menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh kepada berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam masyarakat.

Wibowo (2013) kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Mangkunegara (2016) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Menurut Edison (2016), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu yang didasarkan pada ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu PT. Rezeki Surya Inti Makmur yang beralamat di Duri Mandau, Bengkalis, 28884. Waktu penelitian di mulai dari bulan Mei 2021 dan diperkirakan akan selesai pada bulan Agustus 2021.

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif kuantitatif*. Menurut Sugiyono (2012) penelitian *deskriptif kuantitatif* yaitu penelitian di mana masalah berkaitan dengan adanya variabel independen, apakah satu atau beberapa. Dengan demikian, tujuan akan penelitian yaitu menentukan hubungan antar dua variabel.

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang, sehingga diambil sampel sebanyak 25 % dari populasi yaitu sebanyak 38 orang. Variabel bebas terdiri dari pelatihan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kedisiplinan kerja (X₃), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik		Responden	
Berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	22	57,89
2	Perempuan	16	42,11
Total		38	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 tahun	4	10,53
2	31-42 tahun	20	52,63
3	> 42	14	36,84
Total		38	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	13	34,21
2	D3	9	26,68
3	SMA	16	42,11
Total		38	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 tahun	17	44,74
2	10 – 20 tahun	15	39,47
3	> 20 tahun	6	15,79
Total		38	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Hasil Regresi Berganda

Tabel di bawah ini merangkum hasil berbagai tes regresi yang melihat efek pelatihan, motivasi, dan disiplin pada kinerja :

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.023	2.319		.441	.662
	Pelatihan	.180	.084	.298	2.147	.039
	Motivasi	.460	.103	.418	4.451	.000
	Disiplin	.136	.051	.333	2.697	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Kinerja = 1,023 + 0,180 Pelatihan + 0,460 Motivasi + 0,136 Disiplin

Dari persamaan regresi di atas, diketahui: Konstanta (a) = 1,023. Ini menyiratkan bahwa jika variabel gratis pelatihan, motivasi, dan disiplin semuanya 0 dan kinerja karyawan adalah 1.023, kinerja karyawan adalah 1.023. Sedangkan peningkatan satu unit dalam pelatihan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,180. Demikian pula jika terjadi peningkatan satu unit, kinerja karyawan akan naik 0,460. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,136 jika disiplin kerja ditingkatkan satu unit.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.813	.796	3.03566

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Koefisien penentuan R Square yang disesuaikan memiliki nilai 0,796 berdasarkan data yang disajikan di atas. Ini berarti bahwa kualitas pelatihan, motivasi, dan disiplin memiliki dampak 79,60 persen pada kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, bonus dan insentif, dan sejumlah faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Dalam tabel yang mengikuti, hasil pengujian hipotesis diringkas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1358.393	3	452.798	49.136	.000 ^a
	Residual	313.318	34	9.215		
	Total	1671.711	37			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Menurut tabel di atas, nilai f tabel senilai 2,88 dengan signifikansi = 5% (0,05). Hasil penghitungan f hitung dalam nilai 49,1360 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa jumlah f hitung melampaui f tabel, menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin semua berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan pada saat yang sama.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Berikut ini beberapa kemungkinan hasil ditemukan di bagian bawah ini sebagai berikut :

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.023	2.319		.441	.662
	Pelatihan	.180	.084	.298	2.147	.039
	Motivasi	.460	.103	.418	4.451	.000
	Disiplin	.136	.051	.333	2.697	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Variabel pelatihan dengan t-hitung senilai 2,147 > 2,032 dengan signifikansi 0,039 < 0,05 sehingga disimpulkan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi dengan nilai t-hitung senilai 4,451 > 2,032 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan berpengaruh signifikan

dan positif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel disiplin dengan t-hitung senilai $2,697 > 2,032$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$ sehingga disimpulkan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibuat kesimpulan:

1. Hasil uji t dan uji F menyatakan secara parsial dan simultan pelatihan, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur.
2. Pelatihan, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur sebesar 79,60 %. Variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan insentif, dan berbagai faktor lain mempengaruhi 20,40 persen sisanya.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada penelitian selanjutnya agar menggunakan faktor lain yang berpengaruh kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan bonus, serta berbagai faktor lainnya.
2. Diharapkan kepada PT. Rezeki Surya Intimakmur untuk meningkatkan pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja karena pengaruhnya signifikan terhadap kinerja.
3. Kepada Program Manajemen S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, sebagai referensi untuk penelitian kinerja karyawan di masa depan.

4. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan agar menggunakan variabel yang berbeda, sehingga kami akan dapat mengumpulkan informasi tambahan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan karyawan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mangkuprawira, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purbosari, N. dan Winarningsih. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(7): 1 – 16.
- Santosa S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan. *Jurnal Education and Economics* 2(4) : 1619-632.
- Sastrohadiwiryo, S. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, E. (2012). *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Citra Aji Parama.
- Suryanti. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal IDimensi*, 10(1): 14-30.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Usman H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo E.,S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.