YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 5 Nomor 2 Edisi Mei 2020 (245-262)

20

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL AMBHARA JAKARTA

(Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Ambhara Jakarta)

Wahyudin, Syahrial Addin
Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

This study aims to analyze the effect of Training, Discipline and Motivation on the Performance of employees of Ambhara Hotel Jakarta. Respondents involved in this study were 30 employees of Ambhara Jakarta hotel, the method used was non-probability sampling, namely Purposive Sampling. Data collection was done by distributing questionnaires and data analysis methods were carried out by multiple linear regression using Statistical Package for Social Sciences software. The regression test results showed that the training had a positive and significant effect on the performance of employees of Ambhara Hotel Jakarta. Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R2) is 0.679 or 67.9%. it means that the Y variable is explained 67.9% by Training (X1), Discipline (X2) and Motivation (X3) and the remaining 32.1% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Training, Discipline, Motivation and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Ambhara Jakarta. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan hotel Ambhara Jakarta, metode yang digunakan adalah non probability sampling, yaitu Purposif Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner dan metode analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan software Statistical Package for Social Sciencies. Hasil uji regresi menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ambhara Jakarta. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) 0,679 atau 67,9%. artinya variabel Y dijelaskan 67,9% oleh Pelatihan (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) serta sisanya 32,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin, Motivasi dan Kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, kontinu dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM merupakan patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi seperti alam, modal, skil, teknologi, keterampilan, tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena bila tidak didukung oleh sumber daya alam berkualitas, menyebabkan perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi disiplin karyawan. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Hotel Ambhara terletak Jl. Iskandarsyah Raya No.1, Jakarta Selatan. Lokasi tersebut dekat dengan pusat bisnis dan juga dalam jarak berjalan kaki dari daerah perbelanjaan Blok M, dimana para tamu akan menemukan banyak toko-toko dan restoran. Hotel ini memiliki berbagai macam Fasilitas antara lain Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition (MICE), akses WiFi, *ballroom* dll. Kinerja karyawan pada Hotel Ambhara dapat dilihat dari tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang perusahaan miliki, karena kinerja yang dicapai SDM atau karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja perusahaan.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Wibowo (2011:442): “Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam SDM. Pelatihan melibatkan segenap SDM untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan”. Selanjutnya Sedarmayanti (2009:163) “Pelatihan merupakan usaha me-

ngurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi."

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Handoko (2005:103) tujuan pelatihan dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pernyataan ini mengandung makna bahwa pengembangan dan pelatihan adalah pengelolaan SDM dan sarana untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai lebih baik dari pada melalui tugas–tugas pekerjaan. Hal ini penting untuk memengaruhi pengelolaan nilai–nilai, sikap– sikap, dan praktek dalam SDM.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Keith Davis *dalam* Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards"*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya. Keith Davis *dalam* Mangkunegara (2005:130) berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah:

a. Suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran.
b. Hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain.
c. Disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran

2.2.2 Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli **(**Sondang P. Siagian, 2011:287-294), yaitu: Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena lima hirarki kebutuhan;

a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
b. Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara

fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual.

c. Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya.
d. Kebutuhan prestise, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
e. Kebutuhan untuk aktualisasi dari dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2.2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah Hotel Ambhara. Di tempat ini didapatkan sumber data primer dan sekunder yang digunakan dalam proses penelitian, didukung juga dengan dengan adanya fasilitas internet yang sangat membantu peneliti dalam mengakses data dan akses guna mendukung penelitian ini. Lokasi Penelitian pada Hotel Ambhara beralamat di Jl. Iskandarsyah Raya No.1, Jakarta Selatan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai September 2019 sampai dengan Desember 2019 dengan rencana jadwal waktu penelitian seperti dimuat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Minggu ke :														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Penyusunan Proposal															
2	Penetapan Populasi dan Sampel															
3	Penyusunan Instrumen															
4	Pengujian Validitas dan Reabilitas															
5	Pengumpulan Data															
6	Pengolahan Data															

7	Analisa Data															
8	Penjilidan dan Penggandaan Naskah															

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan untuk menganalisis penelitian "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ambhara" adalah metode statistik deskriptif, yaitu statistik yang membahas mengacu pada pengumpulan, pengolahan, penyajian serta perhitungan nilai-nilai dari suatu data lalu dijadikan kedalam tabel atau grafik. Data statistik adalah keterangan atas fakta sesuatu persoalan yang berbentuk ciri khas, kategori atau sifat maupun berbentuk bilangan atau angka.

3.2.2 Bentuk Penelitian Kuantitatif

Dalam penelitian ini akan dikemukakan tentang adanya Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Ambhara yang akan dianalisis melalui hasil olahan data yang di dapat dari penggunaan kuesioner kepada karyawan Hotel Ambhara**.** Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis, dan analisis ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan.

3.3 Proses Pengumpulan Data

A. Pelatihan Kerja

Tabel 3.2. Dimensi, indikator dan nomor butir kuesioner Pelatihan Kerja

Variabel	Dimensi	indikator
Pelatihan Kerja (X_1)	Pengetahuan	• Pengetahuan untuk menguasai bidang pekerjaan • Pengetahuan untuk menjadi karyawan yang lebih baik dari yang lain
	Kemampuan berpikir	• Kemampuan berpikir berkaitan dengan pekerjaan • Kemampuan berpikir berkaitan dengan waktu
	Sikap	• Sikap Baik terhadap sesama • Sikap ketenangan di dalam menghadapi masalah
	Kecakapan	• Kecakapan berkaitan dengan pekerjaan • Kecakapan dalam menghadapi masalah

Sumber : Siagian (2004)

B. Disiplin Kerja

Tabel 3.3. Dimensi, indikator dan nomor butir kuesioner Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	indikator
Disiplin Kerja (X_2)	Frekuensi kehadiran	• Absensi • Kehadiran
	Ketaatan pada standar kerja	• Bekerja sesuai jam kerja • Waktu penyelesaian pekerjaan
	Ketaatan pada peraturan	• Ketaatan pada peraturan • Pemberian hukuman dan sanksi
	Etika kerja	• Pembinaan etika kerja • Perilaku dalam bekerja

Sumber : Rivai (2004)

C. Motivasi Kerja

Tabel 3.4. Dimensi, indikator dan nomor butir Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (X_3)	Kebutuhan berprestasi (*Need of Achievement)*	• Tantangan Pekerjaan • Tanggung Jawab • Penghargaan dan Prestasi Kerja
	Kebutuhan berkuasa (*Need of Power)*	• Posisi Dalam Kelompok • Mencari kesempatan Untuk Memperluas Kekuasaan
	Kebutuhan berafiliasi (*Need of Affilliation*	• Hubungan Dengan Organisasi • Kerja Sama

Sumber: David McCleland dalam Toha, 2012

D. Kinerja Karyawan

Tabel 3.5. Dimensi, indikator dan nomor butir kuesioner Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	*People-based criteria*	• Pengalaman • Kemampuan intelektual • ketrampilan
	Product-based criteria	• tujuan atau hasil yang ingin dicapai
	Behaviour-based criteria	• Etika • Budaya

Sumber : Suwatno (2011:38)

3.4. Analisis Regresi Berganda

Teknik ini digunakan bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, yaitu bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Riduwan, 2009). Rumusnya adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
a = Bilangan Konstan (nilai y dalam hal $a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 0$)
b = Koefisien Regresi
X_1 = Skor variabel Pelatihan Kerja
X_2 = Skor variabel Disiplin Kerja
X_3 = Skor variabel Motivasi Kerja
e = Pengaruh variabel lain

3.5. Pengujian Hipotesis

3.5.1. Uji Koefisien Pengaruh (t)

Uji parsial ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Karyawan dan pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan serta pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Proses penilaiannya menggunakan software SPSS. Kaidah pengujian Signifikasi:

a. jika nilai signifikansi t < 0,05 maka α, H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan).
b. jika nilai signifikansi t > 0,05 maka α, H_0 diterima dan H_1 ditolak (non signifikan).

3.5.2. Uji Hipotesis (uji F)

Uji F dilakukan untuk menganalisa pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3). Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Proses penilaiannya menggunakan software SPSS. Kaidah pengujian Signifikasi:

a. jika nilai signifikansi F < 0,05 maka α, H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan).
b. jika nilai signifikansi F > 0,05 maka α, H_0 diterima dan H_1 ditolak (non signifikan).

3.5.2. Uji Hipotesis Koefisen Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk menafsirkan signifikansi koefisien korelasi yang dinyatakan dalam persen (%) variasi yang terjadi dalam variabel disebabkan oleh variasi yang terjadi dalam variabel X.

Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel terkait. Langkah selanjutnya me-

ncari koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, yaitu untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan sumbangan terbesat terrhadap variabel tidak bebas.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan kepada 30 orang responden yakni para Karyawan Hotel Ambara, diperoleh karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari responden atau Karyawan Hotel Ambara adalah pria 18 orang (60%) dan sisanya perempuan 12 orang (40%).

Karakteristik responden berdasarkan Usia dimuat pada Tabel 4.1. paling banyak dari responden berusia di antara 25 – 35 tahun dan terendah berusia kurang dari 25 tahun.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persen (%)
< 25	5	17
25 – 35	10	33
36 – 40	7	23
41 – 60	8	27
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah (2019)

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dimuat pada Tabel 4.2, dimana paling banyak dari responden berpendidikan Diploma.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
SMU	9	30
DIPLOMA	11	37
SARJANA	7	23
S2 – S3	3	10
Jumlah	30	100

Sumber: Data Diolah (2019)

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3 dimana paling banyak dari responden bekerja selama 5 – 10 tahun dan yang terendah selama 2 – 5 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persen (%)
< 2	10	33
2 – 5	8	27
5 – 10	12	40
Jumlah	30	100

Sumber : Data Diolah (2019)

4.2. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) secara keseluruhan dimuat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif

Statistics					
		Pelatihan Kerja	Disiplin	Motivasi	Kinerja Karyawan
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		2,370	2,175	2,086	2,130
Std. Deviation		0,553	0,618	0,657	0,491
Variance		,306	,383	,432	,242
Skewness		-1,152	-,872	,486	-,837
Kurtosis		1,274	-,003	,543	,346
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		3,35	3,07	3,50	2,92

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif diketahui bahwa dari jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 responden semua data lengkap dan valid.

4.3. Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 4.5

Uji Validitas Instrumen Pelatihan Kerja (X_1)

Butir Pernyataan	Nilai Sig	Keterangan
Dengan pengetahuan yang saya miliki, maka saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.	0,000	Valid
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dan dibanggakan oleh atasan maupun rekan kerja lainnya.	0,000	Valid
Dengan pengetahuan yang lebih unggul dari rekan kerja yang saya miliki, saya dapat lebih mudah mendapatkan promosi jabatan dari atasan.	0,000	Valid
Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja.	0,010	Valid
Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan telah meningkat, setelah saya mengikuti pelatihan kerja.	0,002	Valid
Kemampuan saya bertambah dengan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan	0,000	Valid
Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan karyawan lain atau bertemu dengan klien.	0,000	Valid
Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja	0,000	Valid
Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa melibatkan bantuan orang lain.	0,001	Valid
Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.	0,000	Valid
Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja.	0,009	Valid
Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	0,002	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 24 (2019)

Hasil Uji Validitas dari pernyataan variabel Pelatihan Kerja (X_1) pada kuesioner menunjukkan nilai signifikan (2-*tailed*) kurang dari 0,05 untuk keseluruhan pernyataan,

maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan valid.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)

Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Disiplin (X_2)

Butir Pernyataan	Nilai Sig	Keterangan
Tingkat kehadiran saya baik	0,000	Valid
Tingkat absensi (bolos) saya jarang	0,000	Valid
Tingkat Ketaatan saya dalam Bekerja sesuai jam kerja Baik	0,000	Valid
Tingkat Ketaatan saya dalam Waktu penyelesaian pekerjaan Baik	0,000	Valid
Tingkat Ketaatan saya pada peraturan Baik	0,000	Valid
Proses Pemberian hukuman dan sanksi kepada saya berjalan dengan baik	0,000	Valid
Pembinaan etika kerja saya berjalan baik	0,000	Valid
Perilaku saya dalam bekerja baik	0,000	Valid
Saya sependapat perlunya penerapan sistem absensi baik manual maupun digital	0,000	Valid
Saya sependapat perlunya contoh atau teladan dari Disiplin yang tinggi	0,000	Valid
Saya sependapat dalam bekerja perlunya kepedulian kepada setiap orang	0,002	Valid
Saya sependapat dalam bekerja diperlukan adanya Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang jelas	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 24 (2019)

Hasil Uji Validitas dari pernyataan variabel Disiplin (X_2) pada kuesioner menunjukkan nilai signifikan (2-*tailed*) kurang dari 0,05 untuk keseluruhan pernyataan, maka butir pernyataan valid.

c. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3)

Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_3)

Butir Pernyataan	Nilai Sig	Keterangan
Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja	0,000	Valid
Saya meyukai pekerjaan yang sulit	0,000	Valid
Saya ingin tahu bagaimana dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas	0,000	Valid
Saya menikmati pencapaian tujuan hidup yang realistis	0,000	Valid
Saya puas apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0,000	Valid
Saya selalu belajar dari kegagalan yang di alami	0,000	Valid
Saya menikmati setiap tugas saya	0,000	Valid
Saya memengaruhi orang lain untuk mencapai keinginan saya	0,000	Valid
Selama bekerja, saya berupaya mengendalikan hampir semua hal yang ada di sekitar saya	0,000	Valid
Saya ingin membantu orang di dalam menyelesaikan masalah	0,000	Valid

Saya membangun kerjasama dengan sesama teman kerja	0,000	Valid
Saya menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 24 (2019)

Hasil Uji Validitas dari pernyataan variabel Motivasi (X_3) pada kuesioner menunjukkan nilai signifikan (2-*tailed*) kurang dari 0,05 untuk keseluruhan pernyataan, maka semua butir pernyataan adalah valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Nilai Sig	Keterangan
Tingkat produktivitas saya di dalam bekerja tinggi	0,000	Valid
Tingkat kualitas kerja saya tinggi	0,000	Valid
Tingkat pengetahuan saya tentang pekerjaan tinggi	0,000	Valid
Saya memiliki kerjasama yang baik di dalam bekerja	0,00	Valid
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,007	Valid
Saya memiliki disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan	0,011	Valid
Saya memiliki inisiatif terhadap penyelesaian pekerjaan	0,004	Valid
Saya memiliki kemampuan atau keterampilan teknis tinggi	0,006	Valid
Saya memiliki kemampuan menyelesaikan masalahnya sendiri	0,000	Valid
Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan	0,002	Valid
Saya memiliki kreatifitas yang tinggi	0,003	Valid
Saya memiliki kemampuan inovasi di dalam bekerja	0,034	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 24 (2019)

Hasil Uji Validitas dari pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada kuesioner menunjukkan nilai signifikan (2-*tailed*) kurang dari 0,05 untuk keseluruhan pernyataan, maka semua butir pernyataan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability *Alpha Cronbach's* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas dengan program SPSS for Windows Versi 24 tujuan menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka kuesioner dikatakan memenuhi konsep reliabilitas. Jika nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60, maka kuesioner tidak memenuhi konsep

reliabilitas, sehingga pernyataan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil uji reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dari 12 pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,850. Angka ini berada di atas 0,60, maka item pernyataan semua variabel X_1 reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,850	12

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2019)

Hasil uji reliabilitas Variabel Disiplin (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.10. Dari 12 pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden untuk variabel Disiplin (X_2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,895. Angka ini berada di atas 0,60, maka item pernyataan semua variabel Disiplin (X_2) reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,895	12

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2019)

Hasil uji reliabilitas Variabel Motivasi (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.11. Dari 12 pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden untuk variabel Motivasi (X_3) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,925. Angka ini berada di atas 0,60, maka item pernyataan semua variabel Motivasi (X_3) reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,925	12

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2019)

Hasil uji reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.12. Dari 12 pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,799. Angka ini berada di atas 0,60, maka item pernyataan seluruh variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,799	12

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2019)

Dari uji Validitas dan uji Reliabilitas ternyata semua data adalah valid dan reliabel sehingga tidak ada satupun butir pernyataan yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

4.4. Uji Persyaratan Analisis

4.4.1. Uji Normalisasi Data

Menurut Ghozali (2011, 160), uji normalitas bertujuan menguji model regresi, dimana variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) untuk menggunakan *metode normal probability plot (NPP).*

Metode NPP dilakukan dengan membandingkan data riil dengan data distribusi normal secara komulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data mengikuti garis normal.

Untuk menguji apakah terdapat normalitas dalam model regresi, maka variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) dianggap berdistribusi normal dari grafik Histogram maupun grafik normal P-P Plot. Distribusi data haruslah normal atau mendekati normal untuk memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari Lampiran 4 terlihat bahwa adanya titik-titik yang menyebar dan disekitar garis diagonal dan penyebarannyapun mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Homogenitas

Menurut Sugiyono (2011:285), uji homogenitas varian bertujuan menentukan varian kedua kelompok homogen atau tidak. Menurut Priyanto (2010:76), uji homogenitas digunakan untuk menganalisis beberapa varian populasi data adalah sama atau tidak. Homogenitas dilakukan untuk analisis data dari masing-masing kelompok mempunyai varian yang sama atau berbeda sehingga dapat ditentukan rumus t-test mana yang akan dipilih untuk pengujian hipotesis. Pengujian homogenitas varian menggunakan uji homogeneity pada tabel *reliability statistics* dengan bantuan program SPSS 24 for windows.

Dalam analisis regresi linear berganda untuk mendapatkan hasil yang baik varians

dalam komponen pengganggunya harus sama (*homoskedastisitas*). Jika asumsi ini tidak bisa dipenuhi, maka data adalah *homogen.*

Pedoman untuk uji homogeitas dengan melihat pola tertentu pada grafik *homogenitas* yang ada di Lampiran 4. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang dan melebar serta menyempit), maka data tidak *homogen.*
b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka data *homogen.*

Pada Lampiran 4 terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Selain itu titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka data adalah *homogen.*

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat (dependen), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	0,362	,234	1,544	,162
	Pelatihan Kerja	,296	,130	2,285	,031
	Disiplin	,290	,126	2,308	,029
	Motivasi	,207	,093	2,228	,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai konstanta a yang diperoleh sebesar 0,362, koefisien arah regresi b_1 sebesar 0,296, koefisien arah regresi b_2 sebesar 0,290, koefisien arah regresi b3 sebesar 0,207 dan standar eror sebesar 0,234

Dan dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien regresi dari tabel diatas sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0{,}362 + 0{,}296\ (X_1) + 0{,}290\ (X_2) + 0{,}207\ (X_3)$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diketahui bahwa:

a. Nilai konstanta 0,362, artinya jika Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi

(X_3) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) 0,362.

b. Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_1) menunjukan nilai positif sebesar 0,296. Hal ini menunjukan variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin tinggi tingkat Pelatihan Kerja (X_1), maka semakin meningkat Kinerja Karyawan (Y).
c. Koefisien regresi variabel Disiplin (X_2) menunjukan nilai positif sebesar 0,290. Hal ini menunjukan variabel Disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin tinggi tingkat Disiplin (X_2), maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).
d. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) menunjukan nilai positif sebesar 0,207. Hal ini menunjukan Motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin baik tingkat Motivasi (X_3), maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2. Pengujian hipotesis t (uji t)

Pengujian hipotesis ini untuk analisa variabel independen berpengaruh sendiri-sendiri terhadap variabel terikat sekaligus menunjukkan variabel independen (bebas) yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.14. Hipotesis t

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1,544	,162
	Pelatihan Kerja	,338	2,285	,031
	Disiplin	,370	2,308	,029
	Motivasi	,285	2,228	,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 24 (2019)

Dari hasil Uji t dari Tabel 4.14 menunjukkan terdapat tiga variabel independen (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pelatihan Kerja (X_1)

   Untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,028, dengan nilai Sig t < 5 % (0,028 < 0,05), sehingga pengujian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Disiplin (X_2)

   Untuk variabel Disiplin (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,032, dengan nilai Sig t < 5 %

(0,032 < 0,05) sehingga pengujian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Motivasi (X_3)

Untuk variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,042, dengan nilai Sig t < 5 % (0,042 < 0,05) sehingga pengujian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan dari pengujian hipotesis tersebut bahwa variabel Pelatihan Kerja, Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dimana yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah Disiplin

4.5.3. Pengujian Hipotesis F (Uji F)

Pengujian hipotesis ini analisa pengaruh seluruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Dalam hipotesis penelitian ini, diduga bahwa seluruh variabel Pelatihan Kerja (X_1), variabel Disiplin (X_2) dan variabel Motivasi (X_3) secara serempak memengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis F dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Anova)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.839	3	1.613	21.444	.000[b]
	Residual	1.956	26	.075		
	Total	6.794	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Kerja, Disiplin						

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.15, ditunjukkan nilai Signifikansi F = 0.000 pada Sig F < 5 % (0.000 < 0.05) sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, berarti secara serempak variabel X_1, X_2, X_3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian, terbukti Pelatihan Kerja, Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel

bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16 :

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844[a]	.712	.679	.27425

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah menggunakan SPSS 24 (2019)

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted* R^2) 0,679 atau 67,9%. Artinya Y dijelaskan 67,9% oleh Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3), serta sisanya (32,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.6. Keterbatasan Penelitian

1) Penelitian ini hanya terbatas pada 1 perusahaan, maka ke depannya perlu dilakukan penelitian di beberapa perusahaan
2) Penelitian terbatas pada Pelatihan Kerja, Disiplin dan Motivasi dalam menilai Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, perlu diteliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepuasan dan lain lain.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena dari hasil uji hipotesis t nilai signifikansinya 0,028 < sig. 0,05 dengan pengaruhnya sebesar 0,347. Untuk variable Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. karena dari hasil uji hipotesis t nilai signifikansinya 0,032 < sig. 0,05 dengan pengaruhnya sebesar 0,365. Kemudian untuk variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena dari hasil uji hipotesis t nilai signifikansinya 0,042 < sig. 0,05 dengan pengaruhnya sebesar 0,276. Dan yang terakhir, variabel Pelatihan, Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena dari hasil uji hipotesis F nilai signifikansinya 0,000 < sig. 0,05 dengan pengaruhnya sebesar 67,5 %

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

_____. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Handoko, Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Larasati, Sindi dan Gilang Alini. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol V, No 3, Desember 2014.*

Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mathis, Robert.L & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management 10 edition* Singapore: Thompson Learning Asia.

Moeheriono. 2009. *Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Soekardi, Nono. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3,* Desember 2012.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta