

Published by LPMP Imperium

Journal homepage: <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB>

## Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

**JMSAB****217****Sarton Sinambela\***, Parel Naibaho, Erwin Simanjuntak,  
**Gilang Wijiangkara**

Fakultas Ekonomi Universitas Mpu Tantular Jakarta

Research Paper

*Management***Abstract**

This Study aims to see relationship between work discipline, job training, and motivation towards employee performance at PT. Karya Indah Multiguna. The data used in this study are primary data obtained from 86 respondents who have filled out a questionnaire. This study uses multiple linear regression analysis, hypothesis testing with the t-test and f-test methodes and to see the determinant coefficient. The analysis results found that work discipline, job training, and motivation had a significant effect on employee performance. However, unexpectedly, training has a negative effect on performance which makes the study results unique. The implication for the company is to pay attention to work discipline and motivation and evaluate the effectiveness of the ongoing training implementation.

Received: 12 Feb 2021

Accepted: 20 Jun 2021

Online: 30 Jun 2021

**Keywords:** work discipline, job training, motivation**Corresponding Author:****Sarton Sinambela**

Fakultas Ekonomi Universitas Mpu Tantular Jakarta

Email: [sartonsinambela@yahoo.com](mailto:sartonsinambela@yahoo.com)Jurnal Manajemen Strategi  
dan Aplikasi Bisnis,  
Vol 4, No. 1, 2021,  
pp. 217 - 240

© The Author(s) 2021

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.279>

eISSN 2655-237X



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang krusial dan cukup dominan didalam kegiatan sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia melakukan perencanaan, pengendalian, pengawasan serta menjadi pelaku utama dalam kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Tujuan perusahaan akan sulit tercapai tanpa adanya peran aktif dari karyawan, walaupun semakin maju teknologi mesin industri di era modern yang dimiliki sebuah perusahaan, karenanya sebuah institusi wajib memiliki pandangan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki saat ini merupakan sebuah investasi bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

Mengelola karyawan adalah sebuah hal yang rumit dan kompleks, karena karyawan memiliki pemikiran, motivasi, perasaan serta tujuan hidup yang tidak sama antara satu dengan yang lainnya dan itu semua mereka bawa ketika bekerja didalam sebuah perusahaan. Manajemen perusahaan harus benar-benar bias mengupayakan untuk memberikan arahan terstruktur dan efektif kepada karyawan untuk bekerja sesuai prosedur yang ada sehingga kinerja yang produktif dapat tercapai.

PT. Karya Indah Multiguna merupakan perusahaan yang memiliki spesialisasi di bidang pembuatan barang, dengan jenis barang yang diproduksi, yaitu *Carton Box* (Kardus) dan telah menjadi mitra bagi beberapa perusahaan multi nasional di Indonesia. Sehingga untuk mempertahankan keberadaan perusahaan di tengah persaingan diharapkan karyawan memiliki kinerja yang prima. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui disiplin kerja, motivasi dan pelatihan kerja. Sehingga diharapkan karyawan akan selalu memiliki kontribusi yang positif bagi kontinuitas bisnis usaha.

Riset sebelumnya yang dibuat oleh Ratniwati Hutabarat (2016), kemudian Kristiana (2018), serta Winarningsih (2020) membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Objek riset yang dikerjakan oleh ketiga peneliti di atas adalah perusahaan jasa pendidikan, perbankan dan pengiriman barang. Sedangkan objek penelitian artikel ini adalah perusahaan barang. Oleh karena itu tujuan yang ingin diharapkan dari riset ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna Bekasi, Jawa Barat.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang yang digunakan para pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia atau dapat mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku, sehingga seorang pegawai dapat disebut memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan peduli, konsisten, taat azas, bertanggungjawab atas tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Rivai, 2018: 599) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara regular, tekun secara kkontinyu dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku atau tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018:335). Menurut Veithzal Rivai yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:355) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

Berdasarkan tulisan Rivai yang dikutip oleh Sinambela (2018:355) menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa elemen, yaitu: **Kehadiran**, yang menjadi acuan mendasar untuk menilai kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat dalam bekerja; berikutnya **Ketaatan pada Peraturan Kerja**, karyawan yang taat aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan; yang ketiga adalah **Ketaatan pada Standar Kerja**, hal ini dapat

---

dilihat lewat besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan; **Tingkat Kewaspadaan Tinggi** adalah elemen yang ke-4, karyawan mempunyai kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh pertimbangan dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan cara yang sangkil dan mangkus (efisien dan efektif); yang terakhir adalah **Bekerja Etis**, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang kurang berkenan, hal ini merupakan salah satu bentuk ketidaksiplinan sehingga bekerja etis adalah salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018:170). Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2018:164). Rivai (2018:173) menambahkan bahwa ada beberapa hal yang perlu dipikirkan secara mendalam dan memiliki peran dalam pelatihan kerja, yaitu efisiensi biaya, materi program yang dibutuhkan, prinsip pembelajaran, ketepatan, kesesuaian fasilitas, kemampuan dan pilihan peserta pelatihan kerja, kompetensi serta preferensi pelatih atau *trainer*.

### **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Sedangkan aspek yang ada di dalam motivasi adalah unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan kemauan, kontinuitas dan memiliki tujuan (Wibowo, 2017: 322). Motivasi menimbulkan perilaku yang mengarah pada tujuan yang spesifik dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang diinginkan (Sedarmayanti, 2016:257)

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masingnya dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2016:284). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diperintahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Untuk dapat mengukur penilaian kinerja terdapat 5 (lima) dimensi yang harus dihitung untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja (Bangun, 2012:234)

## **METODE**

### **Desain penelitian**

Dalam riset ini, tipe penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2013: 13).

## Populasi dan Sampel

Populasi yang berlaku dalam riset ini adalah semua karyawan PT. Karya Indah Multiguna yang berjumlah 1134 orang, dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan pemikiran, maka, penulis mengambil sampel sejumlah 609 yang merupakan karyawan tetap perusahaan yang bersangkutan.

## HASIL

### Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda berfungsi untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y). Syarat dari regresi linear berganda adalah jumlah variabel independen minimal 2 (dua). Kegunaan analisis prediksi ini adalah untuk membuktikan adanya hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Riset ini dibantu oleh aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23 untuk mendapatkan *output* dari olah data dalam analisis regresi linear berganda. Hasil dari olah data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**

*Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Constant	0.731
X1 (Disiplin Kerja)	0.104
X2 (Pelatihan Kerja)	-0.132
X3 (Motivasi)	0.769

### Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Dari hasil *output* regresi linear berganda pada Tabel 4, maka dapat disimpulkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.731 + 0,104X_1 - 0,132 X_2 + 0,769 X_3$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X1: Disiplin Kerja

X2: Pelatihan Kerja

X3: Motivasi

Hasil persamaan tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Jika variabel disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan motivasi (X3) tidak ada atau bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan adalah 0,731 berdasarkan nilai konstanta (a) yang diperoleh. Jika variabel disiplin kerja (X1) bertambah sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebanyak 0,104 dengan arah kinerja positif, sesuai dengan koefisien regresi yaitu  $X_1 = 0,104$  Jika variabel pelatihan kerja (X2) bertambah sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan berkurang sebanyak 0,132 dengan arah kinerja negatif, sesuai dengan koefisien regresi  $X_2 = - 0,132$ .

Jika variabel motivasi (X3) bertambah sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah

---

sebanyak 0,769 dengan arah kinerja positif, sesuai dengan koefisien regresi  $X_3 = 0,769$ .

## Uji Determinasi

**Tabel 2**

*Hasil Uji Determinasi  $r^2$*

	Kriteria	Hasil	Keterangan
Koefisiensi Determinan	$0 \leq r^2 \leq 1$	0,861	86,1 % Variabel Kinerja Karyawan dijelaskan variabel penelitian

**Sumber:** Hasil Olahan Peneliti (2020)

Hasil uji determinasi di atas, menunjukkan bahwa besarnya r-kuadrat pada hasil adalah 0,861, berarti 86,1% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu: disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi). Sedangkan sisanya sebesar 13,9%, dipengaruhi oleh factor lain di luar dari variabel yang diteliti dan tidak dijelaskan dalam model penelitian.

Nilai sig. adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 atau nilai F hitung adalah 168,842 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,715, hal ini membuktikan berarti bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari seluruh hasil analisa yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Namun, variabel pelatihan kerja justru menunjukkan pengaruh yang negatif. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.

Diharapkan PT. Karya Indah Multiguna untuk lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan dengan lebih intens memberikan pendekatan secara sosial antara pimpinan terhadap karyawan untuk lebih menyadarkan karyawan betapa pentingnya kedisiplinan pada saat bekerja sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan lagi kedisiplinan kerja mereka agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal untuk institusi.

Kemudian perusahaan harus mengadakan pelatihan yang lebih tepat, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan pada saat melakukan aktivitas kerja. Pelatihan yang tepat harus lebih sering dilakukan sehingga kemampuan karyawan baik yang sudah lama bekerja ataupun karyawan baru akan memiliki kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan saat melakukan aktivitas mereka dalam bekerja yang tentu saja dapat memberikan kinerja optimal bagi perusahaan, penelitian menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah negative, hal ini membuktikan bahwa selama ini pelatihan yang diberikan belumlah efektif.

Selanjutnya, PT. Karya Indah Multiguna agar lebih bisa memberikan motivasi yang berupa dorongan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa lebih dekat terhadap pimpinannya diperusahaan dan akan terciptanya situasi dimana karyawan akan muncul rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Serta pimpinan perusahaan diharapkan agar lebih mau memberikan apresiasi berupa pujian atau penghargaan terhadap karyawannya sehingga karyawan mereka lebih termotivasi lagi pada saat bekerja.

Bagi peneliti yang akan melakukan riset sejenis, diharapkan hasil riset ini dapat dijadikan acuan dan dapat dikembangkan lagi terutama pada variabel pelatihan kerja dengan menambahkan

jumlah pertanyaan kuesioner atau dengan menambahkan variabel baru selain dari variabel yang ada dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Tim Perti 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit - UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Ed. 1. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Lumintang, A. R. M. I. T. G. G. N. D. *Kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara Training , Organizational Culture And Work Ethics Influence The Performance Of Southeast Sulawesi Regional Police HR Members*. Vol. 8 (3): 271–77.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edited by Susan Sandiasih. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Riduwan. (2014). *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Edited by H. Akdon And Zainal Arifin. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Edited by Prana Dwijalswarta. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Ed. 8. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Saerang, I., Rugian, S. M. dan Lengkong, V. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado)*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5 (2): 487–98.
- Santosa, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan*. *Jurnal Education And Economics (JEE)* 02 (04): 619–32.
- Sanusi, A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edited by Dinah Sumayyah. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited By Suryani And Restu Damayanti. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, P.L. dan Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kerja*. 1st Ed. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Sinambela, S., Sinambela, P.L. dan Lumbantobing, P. (2019). *The Influence Of Organizational Culture And Leadership Style On Working Motivation That Has An Impact On Teacher Performance Of Senior High School/Vocational School In Yayasan Budi Murni Jakarta, Indonesia*. *International Journal Of Economics, Commerce And Management* VII (5): 626–39.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka* 7 (1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Kharisma Putra Utama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Ed. 3. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.