

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PILAR KEKAR PLASINDO SURAKARTA

Kim Budiwinarto¹, Rifai Nur Firdausi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

¹ kimbudiwinarto07@gmail.com

² firdausirifai12@gmail.com

Article Info

ARTICLE HISTORY

Received:
24-10-2023
Reviewed:
29-10-2023
Revised:
30-10-2023
Accepted:
30-10-2023

DOI: 10.54840/wijob.v2i2.190

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation, discipline and job training on employee performance at PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. This research method uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to employees of PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. The research sample consisted of 65 respondents who were taken from all employees in the company. The collected data were analyzed using multiple linear regression techniques to test the research hypothesis. The results of the analysis show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. In addition, work discipline also influences employee performance positively and significantly. Furthermore, job training also has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, the results of this study make an important contribution to PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta in developing an effective human resource management strategy. Companies can strengthen motivation, improve employee work discipline, and develop good job training to achieve better overall performance.

Keywords: motivation, discipline, job training, employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak lepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Pencapaian kinerja karyawan secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik harus di dukung juga faktor-faktor yang lain. Faktor-faktor tersebut antara lain pengawasan, kondisi lingkungan fisik maupun non fisik, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan sebagainya. Begitu pula halnya di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta, kinerja karyawan merupakan hal yang penting. Namun, untuk mencapai kinerja yang tinggi dari setiap pegawai bukanlah merupakan hal yang mudah karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah motivasi, disiplin dan pelatihan kerja.

Motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta menjadi menarik untuk diteliti, karena dari motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja yang diterapkan pada pegawai dapat menumbuhkan kerja sama yang baik, semangat karyawan meningkat dan rasa

tanggung jawab. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta, (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta, dan (3) untuk mengetahui pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motif tersebut menjadi dasar kata motivasi yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Menurut Rivai (2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Siagian (2015) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tentaga dan waktunya dan mengembangkan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, motivasi itu merupakan keadaan seseorang yang mendorong seseorang melakukan keinginan individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

2. Disiplin

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Rivai (2018) bahwa disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yaitu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin kerja itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

3. Pelatihan Kerja

Menurut Handoko (2017) bahwa pelatihan training yang dimaksud untuk memperbaiki berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci, dan rutin. Instruksi Presiden Republik Indonesia No.15 Tahun 1974, tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden No.34/1972 Lampiran 1, Bab 1, Pasal 1 menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Pelatihan kerja atau training adalah proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Jadi, training adalah cakupan dari pengembangan serta memfokuskan individu untuk mencapai kemampuan yang baru yang berguna baik bagi pekerjaannya sekarang ini ataupun di masa mendatang.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2015) bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Sehingga kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab yang masing-masing.

Menurut Rivai (2018), tujuan kinerja karyawan pada dasarnya meliputi: untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, pemberian imbalan yang serasi, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dan memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

5. Penelitian Terdahulu

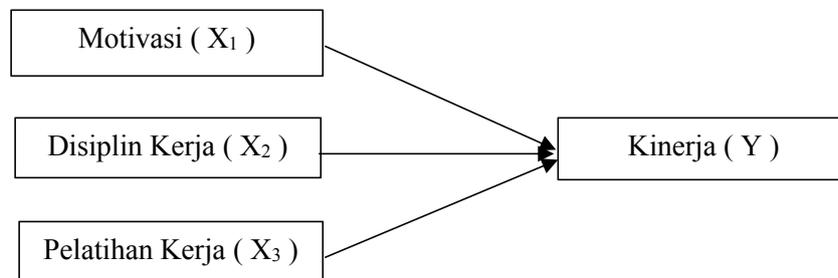
Penelitian ini merujuk hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- a. Pramudya (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Adi Perkasa Klaten. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel pelatihan, disiplin dan pengawasan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- b. Ningsih (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, diklat, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Gema Nusa. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Mardika (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Penamas. Berdasarkan penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Silalahi (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa kedisiplinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik/tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Tusholihah (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Citus Cabang Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- f. Maulana (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Ustrix Gresik. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- g. Hidayat (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Surya Yoda Indonesia di Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian ini penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan memiliki

tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

7. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta
- Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta
- Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 65 karyawan. Teknik yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja sebagai variabel independen, sedangkan sebagai variabel dependen adalah kinerja. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dari dalam diri pekerja atau karyawan untuk menggerakkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktu yang dimiliki dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja antara lain :

- Adanya pemenuhan kebutuhan fisik.
- Adanya pemenuhan untuk membentuk keterampilan atau keahlian.
- Adanya pemenuhan kebutuhan sosial.
- Adanya pemenuhan akan rasa aman.
- Adanya pemenuhan akan aktualisasi diri.

2. Disiplin

Disiplin dalam penelitian ini yaitu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan tersebut. Jadi disiplin kerja itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin kerja itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
 - b. Ketepatan jam pulang ke rumah.
 - c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
 - d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
 - e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
3. Pelatihan Kerja
- Pelatihan kerja dipenelitian ini yaitu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain:
- a. Adanya instruktur pelatihan kerja.
 - b. Adanya peserta pelatihan kerja.
 - c. Adanya materi pelatihan kerja.
 - d. Adanya metode pelatihan kerja.
 - e. Adanya tujuan pelatihan kerja.
4. Kinerja
- Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan yang ada di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
- a. Mampu mencapai target pekerjaan yang ditentukan.
 - b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
 - c. Mampu menciptakan inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan.
 - d. Mampu melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah.
 - e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X₁ = motivasi

X₂ = disiplin kerja

X₃ = pelatihan kerja

β₀ = konstanta

β₁ = koefisien regresi variabel motivasi

β₂ = koefisien regresi variabel disiplin kerja

β₃ = koefisien regresi variabel pelatihan kerja

ε = *error*

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 (Santoso, 2001)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Responden

Deskriptif responden di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta dalam penelitian ini mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner sebanyak 65 kuesioner. Deskriptif responden ditunjukkan melalui data persentase. Berikut ini adalah hasil deskriptif tentang responden:

- a. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	37	56,92
Perempuan	28	43,08
Jumlah	65	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 37 orang (56,92%) dan responden perempuan sebanyak 28 orang (43,08%).

b. Usia Responden

Gambaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	14	21,54
31 - 40	19	29,23
41 - 50	22	33,85
> 50	10	15,38
Jumlah	65	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 14 Orang (21,54%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang (29,23%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 22 orang (33,85%), dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang (15,38%).

c. Lama Bekerja Responden

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 10	22	33,85
11 – 20	20	30,77
21 - 30	23	35,38
Total	65	100

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 22 orang (33,85%), responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 20 orang (30,77%), dan responden dengan lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 23 orang (35,38%).

2. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	3,736	1,853	2,016	0,048
Motivasi (X ₁)	0,241	0,066	3,627	0,001
Disiplin Kerja (X ₂)	0,226	0,069	3,295	0,002
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,338	0,082	4,127	0,000
F-hitung = 24,531				0,000
Adjusted R ² = 0,241				

Sumber: data primer diolah, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 3,736 + 0,241 X_1 + 0,226 X_2 + 0,338 X_3 + e$$

Pada tabel 4 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,241. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika motivasi meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta meningkat sebesar 0,241 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,627 dengan nilai *sig* sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta diterima.

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika disiplin kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta meningkat sebesar 0,226 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,295 dengan nilai *sig* sebesar 0,002. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta diterima.

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,338. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta juga semakin meningkat. Dengan kata lain, jika pelatihan kerja meningkat satu poin, maka kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta meningkat sebesar 0,338 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,127 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Oleh karena itu,

hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta diterima.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 diperoleh F-hitung sebesar 24,531 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta adalah sebesar 24,1%.

3. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih berdedikasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif. Karyawan merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas karyawan dengan efisien dan dengan kualitas yang tinggi. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Mardika (2022), Maulana dan Nugroho (2020), dan Tusholihah (2019) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Hidayat (2021) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan adanya disiplin kerja para karyawannya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kedisiplinan merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi aturan, kebijakan, jadwal, dan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan positif. Manajemen yang bijak akan mendorong dan mendukung disiplin kerja diantara karyawan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang perusahaan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Pramudya (2019), Silalahi (2019), Maulana dan Nugroho (2020), Hidayat (2021), Ningsih (2020), dan Mardika (2022), yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Tusholihah (2019) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus dalam hal pelatihan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan adanya pelatihan kerja para karyawannya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pelatihan kerja merupakan proses pendidikan dan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. Pelatihan kerja dapat dijadikan sebagai investasi yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat kepada karyawan secara pribadi, tetapi juga berkontribusi secara signifikan pada pencapaian tujuan bisnis dan kesuksesan perusahaan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Silalahi (2019) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Ningsih (2019) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta
- c. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta

Saran yang direkomendasikan bahwa perlu diteliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keterampilan, dukungan manajemen, pengakuan dan penghargaan, fasilitas dan sumber daya, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edisi Kedua. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 5. No. 1: 16-23.
- Mangkunegara, A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mardika, N.H. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Bareleng*. Vol. 6. No. 2: 69-75.
- Maulana, M.F., dan Nugroho, R.H. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Intan Ustrix Gresik). *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol. 11. No. 2: 32-41.
- Moehariono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Ningsih, S. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Diklat, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Gema Nusa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
- Pramudya, D.A. 2019. *Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Adi Perkasa Klaten*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, L.F. 2019. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito.
- Tusholihah, M., et al. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Vol. 5. No. 2: 1-11.

