



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA DELAPAN AYODA GROUP

The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Training on Employee Performance at PT Dua Delapan Ayoda Group

Iswandry Elkana Immanuel. S
iswandryelkana05@gmail.com

Rutman L. Toruan
rutman.toruan@uki.ac.id

Melinda Malau
melinda.malau@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and job training on employee performance at PT Dua Eight Ayoda. The type of research used is quantitative. The object of this research is Work Discipline, Work Motivation, Job Training, and Employee Performance. The population is 50 people, then the entire population will be sampled as many as 50 employees at PT Dua Eight Ayoda. The analytical method used is validity test, reliability test, simple linear regression test, multiple linear regression, coefficient of determination hypothesis test, T test and F test. Data collection techniques used are questionnaires, interviews and literature study. The data analysis technique in this study uses regression testing and model testing (Coefficient of determination R square) and SPSS 25. The results of this study are high work discipline can improve employee performance at PT Dua Eight Ayoda, it can be concluded that there is a significant influence between work discipline high can improve employee performance indicated by a significant value <0.05 ; $df = n-3 = 50-2 = 48$, then H_a is accepted. High motivation can improve employee performance at PT Dua Eight Ayoda, so there is a significant effect between work motivation on employee performance at PT Dua Eight Ayoda, indicated by a significant value <0.05 ; $df = n-3 = 50-2 = 48$, then H_a is accepted. Optimal Job Training can improve Employee Performance at PT Dua Eight Ayoda, then there is a significant effect between Job Training on Employee Performance at PT Dua Eight Ayoda indicated by a significant value <0.05 ; $df = n-2 = 50-2 = 48$, then H_a is accepted and there is a significant overall effect between Work Discipline, Work Motivation and Job Training on Employee Performance at PT Dua Eight Ayoda. This is indicated by a significant value $<5\%$ (0.05), and $df: (n-k-1) = 50-3-1 = 46$, then H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini, baik perusahaan atau organisasi khususnya di Indonesia yang bergerak di bidang pertambangan, infrastruktur, manufaktur dan juga jasa atau apapun yang berusaha untuk saling bersaing dalam persaingan yang ketat untuk berkembang dan memajukan perusahaannya agar berkembang pesat atau unggul dalam hal menjadi kompetitif dalam persaingan bisnis merupakan peran penting oleh Biro Sumber Daya Manusia atau SDM sebagai sumber energi yang amat berharga dalam tiap peraturan yang ada di perusahaan baik dalam suatu organisasi maupun dalam bidang Sumber Daya Manusia di perusahaan. Oleh sebab tersebut SDM ialah aset yang wajib dikembangkan dengan baik hingga bisa membuat kinerja yang mumpuni, agar menggapai tujuan perusahaan, dalam perihal ini perusahaan wajib dapat membuat situasi dan keadaan yang bisa membantu dan memungkinkan pegawainya untuk meningkatkan skill dan kemampuan secara maksimal, khususnya pada perihal kinerja. Perihal ini sangat berharga, karena untuk menggerakkan pada agenda perusahaan untuk menggapai tujuan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan revisi atau perombakan secara internal maupun eksternal, agar perusahaan mampu bersaing dengan cepat dan bertahan dalam persaingan pasar agar menggapai standar kinerja yang maksimal dibutuhkan keterampilan ahli untuk menggapainya dengan melewati beberapa alur atau situasi yang baik. Ketidakseimbangan data harus segera diatasi dan data manfaat juga harus ditingkatkan untuk presentasi suatu organisasi (Malau et al., 2019).

Disiplin kerja adalah keadaan yang efisien di mana seorang individu atau pertemuan yang merupakan individu dari suatu asosiasi mengharapkan untuk mematuhi dan melaksanakan pedoman organisasi baik yang disusun maupun tidak tertulis. Organisasi atau perusahaan juga harus memiliki opsi untuk membuat perwakilan setuju dan menyetujui pedoman di tempat kerja, sehingga pekerja terus maju dan disiplin waktu yang telah dibuat juga diselesaikan oleh organisasi atau perusahaan. Perwakilan yang memiliki tingkatan ketertiban yang besar akan terus berfungsi secara mengagumkan bahkan tidak dikelola oleh pimpinan yang juga takkan meluangkan masa kerja untuk melaksanakan berbagai perihal yang tak berhubungan pada pekerjaan, dan tunduk pada standar di tempat kerja dengan perhatian tinggi dengan praktis tidak ada aktivitas. Dan akhirnya perwakilan yang menyandang ketertiban bekerja yang besar akan memegang eksekusi yang tinggi, jika dibandingkan pada pekerja yang lesu karena mereka menggunakan waktu kerja serta dapat diharapkan untuk menunaikan tugas selaras pada tujuan yang telah ditentukan. Terlebih lagi disiplin waktu sebagai salah satu komponen yang menentukan hasil dalam organisasi maka sekali lagi pekerja adalah makhluk yang memiliki kontemplasi, sentimen, kebutuhan, dan asumsi tertentu. Ini benar-benar membutuhkan pertimbangan unik dengan alasan bahwa elemen-elemen ini akan mempengaruhi kehadiran pelaksanaan kerja, peningkatan eksekusi perwakilan dan kecintaan pekerja terhadap pekerjaan dalam organisasi. Selain itu, untuk menghormati laporan fiskal, organisasi atau perusahaan diharapkan menetapkan prinsip dan aturan sebagai jenis kewajiban perusahaan (Malau & Murwaningsari, 2018).

Dalam Motivasi Kerja pada dasarnya untuk mengatur dan mengoordinasikan perwakilan di tempat kerja sehingga dapat mencegah, salah langkah, dan kekecewaan di tempat kerja. Motivasi Kerja dalam eksekusi representatif juga dapat diperoleh dari sumber khas dari

dalam seorang pekerja yang sebagian besar waktu dikenal sebagai inspirasi dalam dan inspirasi luar yang muncul karena adanya dampak dari luar untuk mendorong seseorang mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan yang diantisipasi oleh setiap perwakilan. Sehubungan dengan bagaimana meningkatkan inspirasi kerja yang representatif dengan memperluas inspirasi kerja melalui persiapan, misalnya : mengarahkan persiapan atau persiapan keamanan terkait kata dan penerapan kemampuan mempersiapkan spesialis persalinan pertambangan untuk mengembangkan pekerjaan lebih lanjut, memberikan penghargaan serius kepada pekerja yang berhasil di tempat kerja, serta mendekat untuk meningkatkan eksekusi, mengadakan latihan luar biasa untuk mengarang hubungan keluarga di antara perwakilan dan pionir. Inspirasi motivasi kerja itu sendiri tidak hanya datang dari dalam perwakilan, tetapi juga membutuhkan perpaduan antara diri sendiri oleh yang tak tertandingi dan dari bagian tempat kerja dalam organisasi atau perusahaan, maka pada saat itu akan mendapatkan hak gaji dan motivasi untuk seberapa layak dalam pekerjaan yang telah diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan.

Untuk setiap pelaksanaan program persiapan Pelatihan Pekerjaan pekerja memerlukan penilaian. Penilaian dilakukan dengan memanfaatkan sistem penilaian dan sorotan pada penyusunan dan kemajuan teknik penilaian untuk menjamin tambahan bahwa tujuan program sesuai dengan pengaturan, khususnya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan kerja dan diberikan keadaan yang berhubungan dengan upaya yang dimaksudkan untuk diadakan untuk mencapai otoritas kemampuan, informasi, dan disposisi perwakilan atau individu dari asosiasi. Pekerjaan mempersiapkan selesai dalam iklim kantor sebagai pekerjaan untuk bekerja pada kemampuan, informasi tentang perwakilan. Arti mempersiapkan hanya ditandai sebagai: Pengalaman pendidikan yang dimaksudkan untuk mengubah presentasi individu dalam mengurus bisnis mereka. Apa yang tersirat dari situasi ini adalah bahwa ada empat hal yang harus dipikirkan, khususnya: 1. Interaksi Persiapan, 2. Siswa, 3. Eksekusi pada Pekerjaan, dan 4. Motivasi Pekerjaan. Kualitas yang besar dalam informasi kerja, kemampuan kerja, tenaga kerja yang tinggi dalam upaya untuk lebih mengembangkan kapasitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau asosiasi perusahaan dengan baik. Persiapan harus dikoordinasikan untuk bekerja pada sifat SDM, dengan tujuan bahwa pameran bisa lebih ideal.

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah sesuatu yang diberikan kepada perwakilan dalam memutuskan seberapa besar komitmennya terhadap organisasi struktur penciptaan hasil dan Administrasi yang diberikan. Pada dasarnya, eksekusi sangat mempengaruhi sifat suatu usaha, di mana eksekusi menentukan tingkat pencapaian satu organisasi dari tahun ke tahun diproduksi di Sumber Kekuasaan. orang-orang yang dimiliki oleh organisasi sesuai dengan pedoman kerja yang ditetapkan pada Pekerja eksekusi kerja yang rendah dari organisasi adalah masalah yang sering ditemukan pada perusahaan dan organisasi. Kinerja Pegawai berasal dari kata-kata eksekusi kerja atau motivasi bekerja saat ini (Penyelesaian pekerjaan atau pencapaian yang pasti yang dicapai oleh seorang individu) pemikiran eksekusi pada kinerja ialah efek dari tugas dan kuantitas yang digapai oleh perwakilan dalam Melaksanakan tanggung jawabnya dan sejalan dengan tugas dan menanggung Balasan. Kinerja yang rendah adalah sesuatu yang mencerminkan ketidakmampuan organisasi untuk membina pekerja eksekusi sesuai norma organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kajian Literatur

2.1 Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara & Octored (2015) petunjuk ketertiban kerja yang dipakai untuk menghitung ketertiban kerja ialah ketergantungan pada datang ke tempat kerja, ketepatan jam kerja, konsistensi dengan pedoman yang relevan, dan pemanfaatan pakaian kerja yang telah ditahbiskan sebelumnya.

Indikator Disiplin Kerja Sesuai penanda menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) dalam hal disiplin kerja, antara lain:

1. Aturan untuk bagian, kembali, dan waktu istirahat.
2. Prinsip umum tentang fashion, serta bertindak pada tugas.
3. Ketentuan pendekatan untuk melaksanakan pekerjaan dan terhubung pada divisi kerja lain, dan
4. Aturan mengenai apa yang dapat serta apa yang tak dapat dilaksanakan pihak berwenang kepada instansi, dll.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut yang ditunjukkan oleh Mc Clelland yang ditafsirkan oleh (Suwanto, 2020) Motivasi Kerja adalah sekelompok kualitas baik di dalam ataupun di luar pribadi diri sendiri yang mendesak agar mulai bekerja dengan cara berperilaku sesuai dengan konfigurasi, bantalan, kekuatan, dan kerangka waktu tertentu. Magani & Tobing (2018) mengatakan dorongan serta motivasi itu segera membuat pekerja bekerja sesuai dengan maksud perusahaan serta pada akhirnya pekerja bisa menunjukkan hasil kerja yang baik. Melalui motivasi, pekerja segera lebih semangat serta memiliki target kerja yang ingin di gapai.

Indikator motivasi kerja sebagaimana yang dikemukakan Mangkunegara (2017), diantaranya:

1. Kerja keras, artinya menjalankan latihan pada setiap kapasitas yang dipunyai.
2. Arah masa depan, yakni menguraikan apa yang akan berlangsung mulai sekarang dan merencanakannya. Tingkat standar yang tinggi, atau setidaknya untuk memiliki keinginan yang lebih baik.
3. Arah tugas/objektif, artinya secara konsisten terletak pada efek samping dari pekerjaan nilai.
4. Upaya untuk mendorong, atau setidaknya untuk menyelesaikan latihan untuk memperoleh tujuan.
5. Ketekunan, atau setidaknya mencapai hampir semuanya secara konstan dan tulus.
6. Rekanan terpilih, atau setidaknya memilih mitra yang dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan, dan
7. Pemanfaatan waktu, atau setidaknya, memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan semua pekerjaan..

2.3 Pelatihan Kerja

Menurut Hariandja (2016) adalah sebagai pengerahan tenaga kerja yang diatur dalam suatu organisasi atau asosiasi yang sepenuhnya bermaksud untuk mengembangkan lebih lanjut kemampuan, kapasitas, dan informasi tentang angkatan kerja. Hariandja (2016) juga menambahkan bahwa persiapan dan kemajuan adalah 3 ide yang menyegarkan, khususnya:

1. Untuk lebih mengembangkan kemampuan,
2. Untuk lebih mengembangkan kapasitas, dan
3. Untuk menambah informasi.

Indikator Pelatihan pekerjaan yang sedang dipersiapkan menurut Mangkunegara (2017), antara lain:

- a) Jenis-jenis persiapan pendidik dengan mempertimbangkan bahwa pelatih sebagian besar diatur untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut, para mentor memutuskan untuk menampilkan materi persiapan mesti betul-betul mempunyai kemampuan yang memuaskan seperti yang ditunjukkan oleh bidang mereka, individu dan diperlengkapi, selain itu jenis instruksi guru juga harus benar-benar hebat untuk memimpin persiapan
- b) Mempersiapkan target, tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, dengan cara ini persiapan yang akan diadakan berarti untuk lebih mengembangkan kemampuan kerja sehingga anggota dapat mencapai eksekusi terbesar dan pemahaman anggota increment dapat menafsirkan sikap kerja keras yang harus diterapkan.
- c) Menyiapkan materi yang dapat sebagai dewan (eksekutif), komposisi eksekutif, ilmu otak kerja, korespondensi kerja, disiplin dan sikap kerja keras, inisiatif kerja dan pengungkapan kerja.
- d) Strategi, yang dipakai Strategi perencanaan yang dipakai adalah strategi perencanaan dengan prosedur partisipatif, khususnya kumpulan percakapan, pertemuan, reproduksi, berpura-pura (pameran) dan permainan, praktik di wali kelas, tes, kolaborasi dan kunjungan review (pemeriksaan serupa).
- e) Kemampuan anggota, kualifikasi ke depan perwakilan organisasi yang memenuhi prasyarat kemampuan, misalnya, pekerja super tahan lama dan staf yang mendapatkan saran otoritas.
- f) Kemampuan mentor, pembina/guru yang akan menampilkan materi persiapan mesti melengkapi kebutuhan kemampuan, diantaranya memiliki kemampuan terkait dan memiliki pilihan untuk memanfaatkan strategi partisipatif.
- g) Waktu, rapat materi persiapan tersusun dari 67 pertemuan materi serta 3 pertemuan awal dan akhir persiapan pendudukan. Oleh karena itu jumlah pertemuan instruksional ada 70 pertemuan atau apa yang bisa dibandingkan dengan 52,2 jam.
- h) Mempersiapkan kebutuhan, setelah bukti yang dapat dikenali dari persyaratan untuk mempersiapkan diri dilakukan. Mengingat seluk-beluk ini, ada beberapa hal yang digunakan sebagai kebutuhan yang mungkin timbul untuk dipikirkan.
- i) Mempersiapkan rencana, setelah persiapan tidak perlu sepenuhnya diselesaikan, maka pada saat itu tahap selanjutnya adalah rencana persiapan (persiapan design). Untuk

mencapai hal-hal yang kuat penting untuk fokus pada gagasan belajar dalam mempersiapkan rencana.

- j) Mempersiapkan evaluasi, dilaksanakan agar mengetahui hasil yang dicapai dengan mencocokkan sesudah persiapan dan tujuan yang direncanakan oleh kepala suku yang memberikan keuntungan kepada organisasi dan pekerja.

2.4 Kinerja

Menurut Simamora (2006) arti pelaksanaan perwakilan adalah pelaksanaan kerja, untuk spesifiknya pemeriksaan antara hasil kerja yang harus terlihat dalam istilah asli dengan prinsip-prinsip kerja yang telah ditetapkan oleh asosiasi.

Menurut Mangkunegara (2019) Faktor Kinerja pada sebuah organisasi ada sejumlah penanda yang dipakai untuk memutuskan eksekusi Kinerja pada pekerja, untuk lebih spesifiknya, seperti:

1. Sifat Pekerjaan. Kapasitas kerja yang hebat bisa menjauhkan diri dari tingkatan kekeliruan dalam membuah hasil dari tugas yang dapat membantu kemajuan organisasi.
2. Jumlah Kerja. Menampilkan sejumlah besar macam pekerjaan yang diselesaikan dalam beberapa waktu hingga produktivitas serta kelayakan bisa dilakukan selaras dengan tujuan perusahaan.
3. Kewajiban. Menampilkan sejumlah perwakilan mendapatkan, melakukan pekerjaan mereka, mewakili efek samping dari pekerjaan dan kantor dan kerangka kerja bahwa pekerjaan mereka memainkan setiap pekerjaan.
4. Kesiapan Kolaborasi. Kolaborasi yang representatif untuk mengambil bagian dengan pekerja yang berbeda ke arah atas dan merata baik didalam ataupun diluar pekerjaan hingga efek samping dari pekerjaan akan lebih baik selangkah demi selangkah.
5. Inisiatif. Dorong dari dalam perwakilan dalam organisasi untuk mengurus bisnis dan menaklukkan kendala pada pekerjaan tidak bergantung erat pada amanat dari pimpinan dan mengungkapkan tanggungjawab pada pekerjaan yang telah berubah jadi keharusan dan komitmen tenaga kerja..

3. Metode Penelitian

3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Pelaksanaan riset serta pemeriksaan dilaksanakan dan selesaikan secara online dan offline di web dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan July 2022. Lokasi tempat dilaksanakannya penelitian ini ialah PT Dua Delapan Ayoda Group berlokasi pada Jl. Letjen S. Parman RT 012, RW 006 Nomor 2, Kelurahan Tj. Duren Selatan, Kotamadya Jakarta Barat, Kode Pos 11440 yang merupakan jenis perusahaan yang bergerak pada Badan Usaha Milik Swasta / Perseorangan yang bergerak di bidang pertambangan Nickel.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa penduduk adalah area spekulasi yang tersusun dari item yang memiliki karakteristik serta kualitas khusus yang ditentukan oleh ilmuwan untuk dikonsentrasikan dan lalu dibuat penentuannya. Penduduk pada penelitian kali ini ialah 50 orang atau perwakilan yang merupakan warga Negara Indonesia di pusat administrasi PT. Dua Delapan Ayoda yang terletak di Jl. Letjen S. Parman RT 012, RW 006 Nomor 2, Kelurahan Tj. Duren Selatan, Kotamadya Jakarta Barat.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) contoh itu penting untuk jumlah dan kualitas yang digerakkan oleh penduduk. Populasi habis-habisan berusia di bawah 100 tahun kemudian pada saat itu seluruh penduduk digunakan sebagai tes ujian. Jadi contoh pada penelitian kali ini ialah perwakilan yang merupakan warga Indonesia di Head Office administrasi PT. Dua Delapan Ayoda terletak dan sekitar Jl. Letjen S. Parman RT 012, RW 006 Nomor 2, Kelurahan Tj. Duren Selatan, Kotamadya Jakarta Barat.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Saya sebagai spesialis dalam mendapatkan informasi dengan membuat ikhtisar pertanyaan yang dicatat sebagai hard copy melalui jajak pendapat atau survei.

2. Wawancara

Siklus dan kesempatan dalam hubungan antara penanya baik dari sumber data yang dibicarakan melalui korespondensi langsung dengan pekerja ketika baik di web maupun terputus, oleh karena itu, saya sebagai spesialis dan individu aset di PT Dua Delapan Ayoda berbicara dengan baik untuk dilakukan berbasis web yang merupakan cara paling efektif oleh para ilmuwan dan orang-orang aset dalam penghapusan fisik seperti sekarang.

Bermacam-macam informasi dengan wawancara:

a) Wawancara Terstruktur.

Strategi bermacam-macam informasi yang melibatkan pertanyaan yang dicatat sebagai hard copy ke kantor fakultas. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan antara lain:

- 1) Garis Besar Umum Perusahaan
- 2) Visi dan Misi Perusahaan.
- 3) Nilai-nilai Perusahaan, dan
- 4) Tugas dan Kewajiban Utama Perusahaan

b) Pertemuan secara tidak langsung.

Pertemuan bundaran. Metode bermacam-macam informasi dengan mengajukan pertanyaan secara tidak langsung atau secara lisan kepada pekerja divisi fakultas di web.

Ini selesai, jika belum mendapatkan tanggapan yang tidak dapat diterima dari efek samping pertemuan.

c) Menulis Studi atau studi kepustakaan.

Ber macam-macam informasi berkonsentrasi pada strategi yang digunakan oleh penulis menggunakan ikhtisar tulisan yang dapat berupa buku, buku harian penelitian, dan referensi berbeda yang berhubungan dengan subjek saya untuk menjadi berharga untuk membantu dan melengkapi pemeriksaan saya sebagai seorang ilmuwan.

3.4 Uji Hipotesis

Uji Analisis yang dicoba dalam spekulasi hipotesis ini, sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dua Delapan Ayoda Group.

H₀ : Tidak terdapat Pengaruh kritis antara faktor-faktor Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

H_a : Terdapat Pengaruh yang sangat besar antara faktor-faktor Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Dua Delapan Ayoda Group.

H₀ : Tidak terdapat Pengaruh besar antara faktor-faktor Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan.

H_a : Terdapat Pengaruh besar antara faktor-faktor Motivasi Kerja pada Kinerja.

Hipotesis 3: Terdapat Pengaruh Pekerjaan Mempersiapkan Praktik Pelatihan Pekerja di PT Dua Delapan Ayoda Group.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh kritis antara faktor-faktor Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh besar antara faktor-faktor Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai variabel terikat pada nilai faktor bebas tertentu. Mencoba dalam teori ini :

Hipotesis 4 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang besar antara faktor-faktor Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Pekerjaan pada Kinerja Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh besar antara faktor-faktor Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Pekerjaan pada Kinerja Karyawan.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1 Analisis Jawaban Kuesioner Responden

Tabel IV-1. Pengrekapitulasi Jawaban Survei Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Question	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	19	31	0	0	0	50	4.38
2	Saya pulang sesuai dengan jam pulang kantor	14	32	4	0	0	50	4.20
3	Saya menaati atasan dengan standar SOP perusahaan	12	34	4	0	0	50	4.16
4	Saya bersikap sopan dan santun terhadap atasan	14	32	4	0	0	50	4.20
5	Saya sebagai karyawan selalu disiplin memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	22	28	0	0	0	50	4.44
6	Saya mengerjakan tugas kerja dengan baik, bukan karena paksaan	18	31	1	0	0	50	4.34
7	Saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan saya	25	24	1	0	0	50	4.48
8	Sebagai karyawan disiplin untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap menyelesaikan pekerjaan.	25	20	5	0	0	50	4.40
Jumlah		149	232	19	0	0		
Rata-rata								4.325

Sumber: SPSS 25 ditangani oleh penulis (2022)

Mengingat hal ini menunjukkan bahwa normal yang paling tinggi dari 4,48 yang dirujuk ke no. 7 adalah "Saya bertanggung jawab atas kewajiban dan pekerjaan saya" sedangkan rendahnya yang paling berkurang adalah 4,16 yang dirujuk ke no. 3 untuk lebih spesifik " Saya menaati atasan dengan standar SOP perusahaan". Secara umum, (rata-rata) normal reaksi responden terhadap 8 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja adalah 4.325

yang menyiratkan bahwa reaksi terhadap disiplin kerja diberi nama "Sangat Setuju/Baik" karena mereka berada dalam lingkup kisaran 4.16 - 4.48.

Ringkasan solusi responden untuk variabel motivasi kerja (X2) ditampilkan pada Tabel IV-2 di bawahnya.

Tabel IV-2. Pengrekapitulasi Jawaban Survei Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Question	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya sudah mencapai dan memenuhi kebutuhan kepuasan berupa prestasi yang sudah tercapai	5	35	10	0	0	50	3.90
2	Kebutuhan sosial sebagai bantuan atau dukungandari individu di sekitar saya telah dipenuhi oleh saya	7	29	14	0	0	50	3.86
3	Kebutuhan untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain sudah terpenuhi	16	33	1	0	0	50	4.30
4	Saya memilih untuk berperilaku baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang saya kerjakan	17	29	4	0	0	50	4.26
5	Saya berusaha untuk datang dengan hasil terbaik dan dapat diterima dalam pekerjaan saya	22	23	5	0	0	50	4.34
6	Saya memiliki kegigihan kerja yang tinggi walaupun ada rintangan dan masalah dalam hidup saya	14	36	0	0	0	50	4.28
7	Saya memiliki motif tertentu yang ingin dicapai sebagai tujuan dari saya kerja	11	39	0	0	0	50	4.22
8	Saya memiliki harapan Dalam bekerja untuk mencapai sesuatu dengan	19	26	5	0	0	50	4.28

	cerminan hasil yang baik							
9	Saya mendapatkan insentif yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas saya dalam bekerja	11	35	4	0	0	50	4.14
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk aktualisasi diri mendapatkan penghargaan diri berupa apresiasi terhadap kinerja saya	12	29	9	0	0	50	4.06
Jumlah		134	314	52	0	0		
Rata-rata								3.73

Sumber: SPPS 25 ditangani oleh penulis (2022)

Mengingat berdasarkan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi sebesar 4,34 pada pertanyaan no. 5 yaitu “Saya berusaha keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan memuaskan dalam pekerjaan saya” sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,86 pada pertanyaan no. 2 yaitu “Kebutuhan sosial berupa sokongan atau dorongan dari orang sekitar sudah terpenuhi oleh saya”. Secara keseluruhan rata-rata (mean) tanggapan responden atas 10 pertanyaan untuk variabel Motivasi adalah 3.73 yang berarti bahwa tanggapan atas Motivasi kerja tergolong “SETUJU/BAIK” karena berada pada kisaran Skor 3,43 – 4,23.

Rekapitulasi jawaban responden pada variabel Pelatihan Kerja (X3) ditunjukkan pada Tabel IV-3 di bawah ini.

Tabel IV-3. Pengrekapitulasi Jawaban Survei Variabel Pelatihan Kerja (X3)

No	Question	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		SS	S	N	TS	STS		
1	Organisasi telah mengadakan berbagai jenis persiapan yang sesuai dengan kemampuan pekerjaan saya	19	31	0	0	0	50	4.38
2	Saya mengetahui dan mengerti dengan jelas setiap tujuan diadakan pelatihan	14	32	4	0	0	50	4.20

3	Saya paham dengan materi sebelum dan setelah diadakannya pelatihan	12	34	4	0	0	50	4.16
4	Saya mengerti metode yang telah dijelaskan sebelum dan sesudah pelatihan	14	32	4	0	0	50	4.20
5	Saya termasuk dalam kualifikasi peserta yang mampu mengikuti pelatihan yang baik	22	28	0	0	0	50	4.44
6	Setiap pelatihan memiliki kualifikasi sesuai dengan pelatihan yang diberikan	16	29	5	0	0	50	4.22
7	Waktu pelatihan sudah sesuai dengan pelatihan yang dijalankan	13	20	14	3	0	50	3.86
8	Pelatihan saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan pada bidang pekerjaan saya	15	23	12	0	0	50	4.03
9	Pelatihan menguasai materi pelatihan dan mampu memberikan pemahaman yang baik	18	18	14	0	0	50	4.06
10.	Adanya penilaian yang baik terhadap pelatihan yang diterima	15	30	5	0	0	50	4.20
Jumlah		158	3277	162	3	0		
Rata-rata								4.18

Sumber: SPPS 25 ditangani oleh penulis (2022)

Mengingat menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi sebesar 4,44 pada pertanyaan no. 5 yaitu “Saya termasuk dalam kualifikasi peserta yang mampu mengikuti pelatihan yang baik” sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,86 pada pertanyaan no. 7 yaitu “Waktu pelatihan sudah sesuai dengan pelatihan yang dijalankan”. Secara keseluruhan rata-rata (mean) tanggapan responden atas 10 pertanyaan untuk variabel Pelatihan kerja adalah 4,18 yang berarti bahwa

tanggapan atas Pelatihan kerja tergolong “SETUJU/BAIK” karena berada pada kisaran Skor 3,43 – 4,23.

Pengulangan solusi responden terhadap variabel Eksekusi Pekerja (Y) ditampilkan pada Tabel IV-4 di bawah ini.

Tabel IV-4. Pengrekapitulasi Jawaban Survei Variabel Kinerja (Y1)

No	Question	Frekuensi Jawaban					Total	Mean
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya memiliki dedikasi yang tinggi untuk bekerja, jabatan kerja dan perusahaan	16	29	5	0	0	50	4.22
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan	13	20	14	3	0	50	3.86
3	Saya menjaga kepercayaan dalam melakukan setiap pekerjaan	15	23	12	0	0	50	4.06
4	Saya menjaga disiplin standar atau arahan yang sayaterima	18	28	14	0	0	50	4.08
5	Saya siap untuk menumbuhkan imajinasi, untuk memiliki pilihan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan efektif dalam urutan	15	30	5	0	0	50	4.20
6	Saya siap bekerja dengan perwakilan yang berada di tanah netral dengan saya atau lebih saya	10	32	8	0	0	50	4,04
7	Saya dapat melakukan administrasi yang dapat memacu orang lain dan dapat memengaruhi keberanian saya untuk memiliki pilihan untuk	14	21	12	3	0	50	3,92

	menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan bersama secara efektif							
8	Saya memiliki karakter hebat yang dapat mempengaruhi kerja saya	20	20	10	0	0	50	4.20
9	Saya dapat memulai diri saya sendiri dalam membedah, mensurvei, membuat, memberikan alasan, menjerat dan menetapkan pilihan pada masalah yang dihadapi	18	24	8	0	0	50	4.20
10	Saya memiliki kemampuan yang layak dalam bergabung bersama dan menyelesaikan kinerja saya	11	29	10	0	0	50	4.02
Jumlah		150	256	98	6	0		
Rata-rata								4.05

Sumber: SPPS 25 ditangani oleh penulis (2022)

Mengingat menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi sebesar 4,22 pada pertanyaan no. 2 yaitu “Saya memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap pekerjaan, jabatan dan perusahaan” sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,86 pada pertanyaan no. 2 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang ditetapkan”. Secara keseluruhan rata-rata (mean) tanggapan responden atas 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan adalah 4,05 yang berarti bahwa tanggapan atas Kinerja karyawan tergolong “SETUJU/BAIK” karena berada pada kisaran Skor 3,43 – 4,23

4.2 Uji Validitas

Tes ini berarti memperoleh instrumen yang sah, jadi dalam ulasan ini mengikuti langkah-langkah perencanaan, untuk menjadi faktor dan penanda pemisah tertentu, kemudian, pada saat itu, membentuk tempat-tempat penjelasan. Standar yang sah dan tidak sah adalah harga r yang ditentukan dibandingkan dengan harga table r dengan tingkat kritis 95% atau kecepatan blunder 5% dengan nilai 50 responden.

1. Disiplin Kerja (X1)

Tabel IV-5. Legitimasi Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Item 1	0.612	0.2816	Valid
2	Item 2	0.755	0.2816	Valid
3	Item 3	0.766	0.2816	Valid
4	Item 4	0.800	0.2816	Valid
5	Item 5	0,730	0.2816	Valid
6	Item 6	0,617	0.2816	Valid
7	Item 7	0,623	0.2816	Valid
8	Item 8	0,798	0.2816	Valid

Sumber: Polling yang ditangani pada SPSS versi 25

2. Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV-6. Legitimasi Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.453	0.2816	Valid
2	Butir 2	0.505	0.2816	Valid
3	Butir 3	0.712	0.2816	Valid
4	Butir 4	0.789	0.2816	Valid
5	Butir 5	0.795	0.2816	Valid
6	Butir 6	0.600	0.2816	Valid
7	Butir 7	0.751	0.2816	Valid
8	Butir 8	0.808	0.2816	Valid
9	Butir 9	0.713	0.2816	Valid
10	Butir 10	0.639	0.2816	Valid

Sumber: Polling yang ditangani pada SPSS versi 25

3. Pelatihan Kerja (X3)

Tabel IV-7. Legitimasi Uji Validitas Pelatihan Kerja (X3)

No	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
----	-----------	----------	---------	------------

1	Item 1	0.601	0.2816	Valid
2	Item 2	0.744	0.2816	Valid
3	Item 3	0.781	0.2816	Valid
4	Item 4	0.658	0.2816	Valid
5	Item 5	0.620	0.2816	Valid
6	Item 6	0.794	0.2816	Valid
7	Item 7	0.618	0.2816	Valid
8	Item 8	0.748	0.2816	Valid
9	Item 9	0.778	0.2816	Valid
10	Item 10	0.842	0.2816	Valid

Sumber: Polling yang ditangani pada SPSS versi 25

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-8. Legitimasi Validitas Kinerja Karyawan (Y1)

No	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0.750	0.2816	Valid
2	Butir 2	0.718	0.2816	Valid
3	Butir 3	0.732	0.2816	Valid
4	Butir 4	0.822	0.2816	Valid
5	Butir 5	0.836	0.2816	Valid
6	Butir 6	0.712	0.2816	Valid
7	Butir 7	0.730	0.2816	Valid
8	Butir 8	0.417	0.2816	Valid
9	Butir 9	0.372	0.2816	Valid
10	Butir 10	0.036	0.2816	Valid

Sumber: Polling yang ditangani pada SPSS versi 25

4.3 Uji Reliabilitas

Tabel IV-9. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Variabel X1, X2, X3, dan Y1)

Cronbach's Alpha	N of Items
(X1) .863	8

(X2) .864	10
(X3) .889	10
(Y1) .814	10

Sumber: Polling ditangani pada SPSS versi 25

4.4 Uji T

**Tabel IV-10. T Uji X1
Koefisiensa**

Pola	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	7.475	2.858		2.616	.012
DISIPLIN KERJA	-.810	.178	.574	-4.547	.000

- a. Variabel Dependent: Disiplin Karyawan
Ditangani dengan SPSS 25

Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan).

H₀ : Tidak adanya pengaruh besar antara Disiplin Kerja dan Kinerja.

H_a : Adanya pengaruh besar antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

**Tabel IV-11. T Uji X2
Koefisiensa**

Pola	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
2 (Constant)	7.475	2.858		2.616	.012
MOTIVASI KERJA	.182	.087	.156	2.091	.042

- a. Variabel Independent: Motivasi Karyawan
Ditangani dengan SPSS 25

Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh besar antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

H_a : Terdapat pengaruh besar antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Selanjutnya adalah konsekuensi dari tes spekulasi dasar X₃Y yang menggunakan estimasi SPSS Variant 25.

**Tabel IV-12. T Uji X₃
Koefisiensa**

Pola	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
3 (Constant)	7.475	2.858		2.616	.012
PELATIHAN KERJA	1.286	.113	.1311	11.410	.000

- a. Variabel Independent: Pelatihan Karyawan
Ditangani dengan SPSS 25

Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Pelatihan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh besar antara Persiapan Pelatihan dan Kinerja Karyawan

H_a : Terdapat pengaruh besar antara Persiapan Pelatihan Pekerjaan dan Kinerja Karyawan.

4.5 Uji F

**Tabel IV-13. Uji F Y₁
Koefisiensa**

ANOVA ^b						
Pola		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850.494	3	283.498	100.698	.000 ^b
	Residual	129.506	46	2.815		
	Total	980.000	49			

a. Variabel Bawahan: tot_y
b. Indikator: (Konsisten), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

- a. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan
Ditangani dengan SPSS 25.

Uji Hipotesis 4 (Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan)

H₀ : Tidak ada pengaruh kritis dan besar antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Ada pengaruh yang besar dan kritis antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti peroleh, maka dapat saya rumuskan kesimpulan hasil penelitian ini, adalah:

- 1) Adanya pengaruh secara signifikansi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05).
- 2) Adanya pengaruh secara signifikansi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,042 (sig < 0,05).
- 3) Adanya pengaruh secara signifikansi antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05).
- 4) Adanya pengaruh secara signifikansi secara bersamaan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000b sig < 0,05).

Daftar Pustaka

- Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Magani, Y. I., & Tobing, S. J. L. (2018). The Relationship of The Discipline And Motivation On Performance Employees. *Fundamental Management Journal*, 3(1), 74–79. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/737>
- Malau, M., & Murwaningsari, E. (2018). The Effect of Market Pricing Accrual, Foreign Ownership, Financial Distress, and Leverage on the Integrity of Financial Statements. *Jurnal Economic Annals*, 63(217), 129–139.
- Malau, M., Murwaningsari, E., Mayangsari, S., & Aryati, T. (2019). Pengaruh Opasitas Laba, Asimetri Informasi, dan Keinformatifan Laba Terhadap Biaya Ekuitas di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octored, T. R. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, 3(8), 318–328.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Kencana.
- Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desanta Multiavisistama.