

# PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA PT. DUA MITRA LANGGENG SURAKARTA

Wahyu Winarno <sup>1)</sup>  
STIE AUB Surakarta  
Email:wahyuwinarno1@gmail.com

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Dua Mitra Langgeng berjumlah 250 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 100 orang yang dijadikan responden dan tehnik pengambilan sample penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Berdasarkan hasil analisis diketahui pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Hasil uji secara simultan variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of job training, work discipline and motivation on employee performance PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta. Population in this research all employees of PT. Two partners Langgeng numbered 250 people, while the sample used as many as 100 people who become respondents and sampling techniques of this study using accidental sampling technique. Based on the results analysis known to job training, work discipline and motivation have an effect on signifikan to employee performance of PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta. The simultaneous test results of job training variables, work discipline and motivation have a significant effect on employee performance variable of PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Motivation and Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia di perusahaan, unsur manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dan penting dibandingkan dengan unsur-unsur sumber daya yang lain. Salah satu yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya.

Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana-rencana perusahaan, hanya akan sia-sia jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang ada. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya sehingga produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai, karena produktivitas merupakan hasil yang dicapai tenaga manusia berdasarkan perbandingan jumlah waktu yang diperlukan. Apabila karyawan hanya menitikberatkan pada segi kuantitas saja, maka hal ini dapat menurunkan kualitas produk yang dihasilkan dan akan merugikan perusahaan.

Di hampir semua perusahaan yang ada, pegawai merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya

kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah.

Peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sektor pembangunan merupakan hal yang sangat penting termasuk pada sektor pariwisata, karena bukan saja mengefektifkan pengembangan sumber daya manusia, akan tetapi juga membantu tenaga-tenaga kepariwisataan yang terampil dan ahli sesuai dengan tuntutan nyata yang dibutuhkan di lapangan kerja. Pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Simamora (1997: 340) dalam Martinan dan Syarifuddin (2014) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Sutrisno (2011: 86) disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno, 2011: 146).

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. (Hasibuan, 2005; 141)

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai

prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mahastuti (2014) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian Mahastuti (2014) konsisten dengan teori-teori yang telah diuraikan tersebut.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat pelatihan kerja dalam perusahaan, memperhatikan disiplin kerja setiap karyawan dan memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, hal ini untuk membangkitkan gairah kerja setiap karyawan, seorang pimpinan harus memahami segala hal yang dialaminya dalam bekerja, maka karyawan perlu diberikan kompensasi oleh perusahaan. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi belum adanya pelatihan kerja perusahaan, kurang disiplin karyawan dalam bekerja dalam bentuk ketepatan waktu saat bekerja, seringnya keterlambat masuk kerja dan karyawan tidak berada pada tempatnya kerjanya dengan begitu karyawan belum termotivasi sebab dia kurang bertanggungjawab dengan kinerjanya. Sehubungan dengan permasalahan tersebut maka pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga kemampuan perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kepada karyawan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan / tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002: 78).

Pengertian kinerja / prestasi kerja menurut Mangkunegara (2001: 67) adalah : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedang Supriharto (2003: 41) mengatakan bahwa hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001: 104).

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Manfaat pelatihan yaitu :

- a. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan

meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas

- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap karyawan atau anggotanya agar menjadi lebih erampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi dan karyawan tersebut.

### Disiplin Kerja

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. (Sutrisno, 2011:85)

Menurut Jiwo Wungu dan Brotoharsojo (2003: 14), pelatihan pegawai (training) adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2011:86). Selanjutnya, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2003:444).

Menurut Hasibuan (2008: 89) secara jelas menyebutkan unsur yang sama pada disiplin yaitu kesediaan seseorang mematuhi norma atau aturan di tempat bekerja. Namun demikian, bukan berarti batasan ketiga menurut Veithzal Rivai memiliki perbedaan. Pada dasarnya batasan ketiga juga sama, hanya mensyaratkan adanya komunikasi yang baik untuk menimbulkan kesadaran seseorang mematuhi atau mengubah perilakunya sesuai dengan aturan.

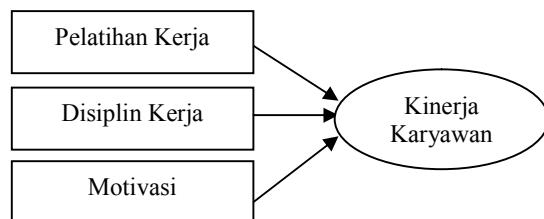
**Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005: 141) motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno, 2011 ; 146).

Motivasi bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, hal ini merupakan satu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001;111).

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber : Mahastuti, dkk (2014)

**Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000: 50). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng
- H3 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng

**METODE PENELITIAN**

**Definisi Operasional Variabel**

**Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pelatihan kerja merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya saat ini Sudarmanto (2009: 109). Indikator Pelathan kerja menurut Siagian (2004: 54 ) sebagai berikut : Pengetahuan, Kemampuan Berpikir , Sikap, Kecakapan.

**Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2011: 86). Indikatornya yang digunakan : Blum (As'ad, 2005: 114) : Tidak terlambat masuk kerja, Kehadiran dalam acara kantor. Jadwal kerja. Ketaatan pada aturan dan norma, Penyelesaian pekerjaan, Target kerja, Evaluasi pekerjaan

**Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011: 146). Indikator yang digunakan Gibson, Invancevich and Donelly (2006: 194) : Kelayakan gaji, Kebijakan insentif, Penghargaan bagi yang berprestasi, Hubungan dengan rekan kerja, Diskusi masalah, Kesempatan promosi, Fasilitas dan sarana

## Kinerja (Y)

Kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi pegawai. Indikator yang digunakan (Kurniawan, 2005: 52 ): Ketelitian dalam bekerja, Kecepatan berpikir, Kesesuaian dengan target waktu, Target sebagai pengukur prestasi kerja, Kualitas Pekerjaan, Inisiatif dalam bekerja, Evaluasi dan saran

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berikut ini diuraikan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja sebagai berikut: Rata-rata jenis kelamin responden pria sebanyak 61 orang dengan prosentase 61% dan jenis kelamin wanita sebanyak 39 orang dengan prosentase 39%. Rata-rata didominasi umur responden 35 – 45 tahun sebanyak 49 orang dengan prosentase 49%, umur responden lebih dari 45 tahun sebanyak 39 orang dengan prosentase 39%, umur responedn 20 - 35 tahun sebanyak 12 orang dengan prosentase 12%. Rata-rata pendidikan terakhir responden pendidikan terakhir SLTA sebanyak 48 orang dengan prosentase 48%, pendidikan terakhir Diploma (DIII) sebanyak 32 orang dengan prosentase sebesar 32%, dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 orang dengan prosentase 20%. Rata-rata lama bekerja responden 1-5 tahun sebanyak 46 orang dengan prosentase 46%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 38 orang dengan prosentase sebesar 38%, dan lama bekerja lebih drai 10 tahun sebanyak 16 orang dengan prosentase 16%.

### Analisis data

#### Hasil analisis regresi linear berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian in adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,217 + 0,290 X_1 + 0,215 X_2 + 0,286 X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

Konstansta  $\alpha = 4,217$ , menunjukkan apabila pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta positif.

$\beta_1 = 0,290$ , menunjukkan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta, artinya apabila pelatihan kerja meningkat

maka kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) tetap.

$\beta_2 = 0,215$ , menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) tetap.

$\beta_3 = 0,286$ , menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Dua Mitra Langgeng Surakarta akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap.

Dari hasil regresi menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien pelatihan kerja (0,290) paling tinggi dibanding yang variabel yang lain.

### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil membuktikan bahwa:

Pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  4,690 >  $t_{tabel}$  1,980 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima.

Disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,128 >  $t_{tabel}$  1,980 dengan taraf signifikansi 0,002 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 diterima.

Motivasi ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  4,802 >  $t_{tabel}$  1,980 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diterima.

### Hasil Uji F

Hasil uji F ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	629,142	3	209,714	38,303	,000 <sup>a</sup>
Residual	525,608	96	5,475		
Total	1154,750	99			

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan secara simultan diketahui besarnya nilai  $F_{hitung} 38,303 > F_{tabel} 3,15$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta.

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,531, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan sebesar 53,1% terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta sedangkan sisanya sebesar 46,9 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, sebagai contohnya kompetensi, budaya kerja, kompensasi, gaji.

### Implikasi Manajerial

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Implikasinya adalah dengan adanya pelatihan yang semakin baik maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat pula. Upaya peningkatan pelatihan kerja dapat dilakukan dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dan dibanggakan oleh atasan maupun rekan kerja lain, dapat mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan orang lain dan selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja.

Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi

kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Dengan demikian hasil tersebut mengidentifikasi bahwa jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta juga akan meningkat. Implikasi upaya peningkatan motivasi karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta dengan cara: pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dengan adanya kebijakan insentif diharapkan dapat memenuhi prinsip keadilan dan pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi yang bagus dan gaji yang diterima setiap sebulan telah mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Implikasinya dengan adanya disiplin kerja yang semakin baik maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga semakin meningkat. Upaya peningkatan disiplin kerja karyawan secara individu, target pekerjaan merupakan hal yang utama, selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan setiap harinya dan berusaha untuk tidak terlambat untuk hadir ke kantor baik dalam acara apapun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil penelitian dari persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta.

Dari hasil tersebut diperoleh nilai koefisien variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi paling besar diantara variabel yang lainnya artinya variabel motivasi merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji t

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis I diterima.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 diterima.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diterima.

### Hasil Uji F

Hasil uji secara simultan variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 53,1% terhadap kinerja karyawan PT. Dua Langgeng di Surakarta sedangkan sisanya sebesar 46,9 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, sebagai contohnya kompetensi, budaya kerja, kompensasi, gaji.

### Saran

Bagi perusahaan sebaiknya terus meningkatkan pelatihan kerja bagi karyawan agar karyawan lebih terampil lagi dalam bekerja dan hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan, misalkan dalam bentuk evaluasi setiap bulan sekali, adanya kerjasama diantara karyawan yang satu dengan yang lain dan pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Sebaiknya bagi karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari semua karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan.

Sebaiknya bagi pimpinan terus memberikan motivasi secara kontinue kepada karyawannya agar bawahannya melaksanakan tugas-tugasnya dengan dengan baik dan secara hati-hati, misalkan setiap karyawan yang telah mencapai target yang ditentukan perusahaan maka perusahaan akan memberikan bonus dan kompensasi yang sesuai dengan target yang telah dicapai.

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti tidak hanya variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. 2000. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Pertama. Cetakan Keenam, BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Mahastuti, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Penerbit: Pustaka
- Mathis, Robert dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 4 Juli.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Hadi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung; Alfabeta.
- Umar, Husein. 2000. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Valensia Angelina Wisti Dapu. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado.
- Veithzal Rivai, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Suprihanto John, Harsiwi Th. Agung M., Hadi  
Prakosa, 2003. *Perilaku  
Organisasional*, Cetakan Pertama,  
Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi  
Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.