

Jejak Artikel:

Unggah: 19 Januari 2023;

Revisi: 20 Januari 2023;

Diterima: 21 Januari 2023;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Batam

Fitriani Lubis¹, David Humala²

¹² Universitas Putera Batam

pb190910348@upbatam.ac.id, david.humala@puterabatam.ac.id

The objectives of this study are to identify and evaluate the impact of training on employee performance at PT OSI Electronics Batam, to identify and evaluate the impact of work motivation on performance, and to identify and evaluate the impact of training and work discipline on employee performance. In this study, an associative technique was applied. 228 employees of PT OSI Electronics Batam made up the study's population, and 145 were chosen as the study's sample from the total using the Slovin formula. In this study, questionnaires, document analyses, and interview approaches were employed to collect data (questionnaires). The Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t test, f test, and coefficient of determination are data analysis methods used in research. processing data. The SPSS program was utilized in this study's data processing (version 25). According to the study's findings, training, work motivation, and work discipline individually or in combination positively affect employees at PT OSI Electronics Batam.

Keywords: Company Perfomance, Employee Performance, Motivation, Work Discipline, Workplace Training

Pendahuluan

Globalisasi di antara bisnis menjadi lebih intens, memungkinkan sumber daya manusia naik ke ketinggian baru. Untuk mengelola tantangan secara efektif dan memanfaatkan peluang yang muncul akibat dinamika organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama organisasi. Sumber Daya Manusia adalah elemen kunci dari setiap organisasi, baik itu bisnis atau bukan. Disisi lain perusahaan tidak dapat mengoprasikan kegiatannya tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam perkembangan perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan harus memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan fungsinya agar dapat tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Untuk mengembangkan bisnisnya, organisasi membutuhkan karyawan yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, memiliki standar tinggi, dan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi. (Tuhumena, Kojo, and Worang 2017:10)

Hal ini akan menimbulkan masalah bagi mahasiswa, khususnya di bidang studi, motivasi, dan etos kerja karena akan berdampak buruk pada kemampuan untuk tampil di kelas dan di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami efek mendasar dari motivasi dan pelatihan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan Motivasi Disiplin Kerja yang Digunakan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Osi Electronics Batam atau Pelatihan yang diberikan untuk mengembangkan pengetahuan dan perilaku etis karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. (Aspiyah and Martono 2017:8).

¹Coressponden: Fitriani Lubis. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. pb190910348@upbatam.ac.id

eCo-Buss

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan motivasi kerja. Sebuah perusahaan atau manajer memiliki komitmen untuk memberikan semangat dan dukungan bagi karyawannya agar bisa bahagia saat bekerja. Motivasi merupakan suatu keharusan yang harus ada dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, sehingga dapat membantu seseorang bekerja lebih giat untuk mencapai tujuannya. (Muslimin, Kojo, and Dotulong 2017:45)

Melalui motivasi dan pelatihan yang terhubung dengan tempat kerja, produktivitas dapat ditingkatkan. Keuntungan produktivitas menghasilkan hasil yang meningkatkan kesuksesan dan profitabilitas perusahaan Anda. Kesuksesan jangka panjang di pasar global akan dimungkinkan oleh etos kerja dan dorongan perusahaan yang kuat. Produk pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan dan digunakan oleh organisasi disebut sebagai kinerja.(Muslimin, Kojo, and Dotulong 2017).

Disiplin diri yang kuat juga bisa menjadi faktor yang membuat seseorang bekerja lebih produktif. Kami melihat penerapan kerja di perusahaan induk untuk mematuhi peraturan yang berlaku tanpa ada unsur paksaan saat menginstruksikan karyawan. Pernyataan ini telah dibantah oleh (Aspiyah and Martono 2017) Mereka yang mengatakan bahwa seorang Karayawan memiliki kemampuan untuk mematuhi hukum akan marah dan menindak.

Karyawan pada PT OSI Electronics Batam mencapai 2415 karyawan seperti data dibawah ini:

Tabel 1. Jumlah karyawan di PT OSI Electronics Batam Tahun 2020 sampai 2022

Bagian	Jumlah Pegawai
Pimpinan/Manager	17 Orang
Staf	350 Orang
Karyawan	2048 Orang
Jumlah	2415 Orang

Tabel 1 menunjukkan data PT OSI Electronics jumlah karyawan selama tiga tahun terakhir dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022.

Tabel 2. Absensi Karyawan Periode Tahun 2020-2022

Description	Periode		
	2020	2021	2022
Karyaawan (Mp)	185org	182org	180org
sakit	78org	93org	90org
izin	69org	79org	102org
alfa	45org	68org	60org
Jumlah	192org	240org	252org

Sumber: Data HRD PT OSI Elektronik, 2022

Pada Tabel 2 disebutkan bahwa rata-rata jumlah hari kerja karyawan yang tidak masuk kerja dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 disebabkan oleh penurunan, dengan contoh hari tidak masuk kerja setiap tahun sebagai berikut: Tahun 2020 sebesar 5,25% per bulan (Sakit, Ijin , Alfa) 6,52% per bulan untuk tahun 2021. (Sakit, Ijin, Alfa) 6,87% per bulan untuk tahun 2022. (Sakit, Ijin, Alfa) Standar kehadiran per karyawan adalah 85% per bulan; namun tingkat ketidakhadiran setiap tahun semakin meningkat, sehingga kehadiran per karyawan kini kurang baik.

Berdasarkan bukti-bukti yang berhasil dikumpulkan selama ini, masalah kedisiplinan banyak terjadi pada karyawan PT Osi Electronics yang tidak mau bekerja tanpa informasi, cuti mendadak, atau sakit. Hal ini mungkin karena banyaknya kewajiban yang harus dipenuhi pada hari yang sama serta keharusan bagi karyawan untuk mengirimkan barang secara diam-diam sehingga tidak diharuskan bekerja melebihi jam kontraknya.

Menurut (Riniwati 2017: 154) Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan saat melakukan

eCo-Buss

tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk tertentu atau mencapai suatu tujuan. Untuk mempengaruhi proses organisasi yang mendorong kinerja, sumber daya manusia sangat penting. Pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2022, serta standar perekrutan berdasarkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. Kinerja Karyawan Periode Tahun 2020-2022

Tahun	Kurang (Nilai=1)		Rata-Rata (Nilai=2)		Baik (Nilai=3)		Sangat Baik (Nilai=4)	
	MP	%	MP	%	MP	%	MP	%
2020	10org	5,40%	95org	51,35%	65org	35,13%	10org	5,40%
2021	13org	7,14%	80org	43,95%	65org	35,71%	24org	13,18%
2022	18org	10%	84org	42,66%	70org	34,88%	8org	4,44%

Sumber: Data HRD PT OSI Electronics Batam, 2022

Keterangan: MP (*Manpower* atau Karyawan)

Pada Tabel 3, kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2022 menghadapi kondisi yang fluktuatif. Ada karyawan yang berprestasi buruk dan range rata-rata (rata-rata) dapat dilihat pada tabel di atas; hal ini disebabkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dan kurangnya pengalaman. Berdasarkan hasil survei diyakini bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mencapai kinerja tingkat tinggi, ini berarti target dapat tercapai dan produk berkualitas tinggi dapat dihasilkan. Penurunan kinerja karyawan merupakan kebutuhan yang tidak baik dari pelatihan, karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya serta kurangnya disiplin karyawan tersebut. Hal ini juga merugikan profesionalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kajian berikut menelaah seberapa baik kinerja personel Kualitas PT Osi Electronics Department yang ditentukan oleh informasi volume barang yang diproduksi antara Januari dan Desember 2021, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Produksi PT OSI Electronics Batam Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Presentase	Keterangan
Jan 2021	172,226	122,226	5,049	70 %	TT
Feb 2021	149,122	142,420	6,702	96 %	TT
Mar 2021	106,172	100,912	5,259	95 %	TT
Apr 2021	92,610	76,536	16,074	83 %	TT
Mei 2021	58,492	48,459	10,033	83 %	TT
Juni 2021	81,979	64,216	17,763	78 %	TT
Juli 2021	342,161	330,418	11,743	97 %	TT
Agust 2021	78,044	71,567	6,447	92 %	TT
Sept 2021	61,326	45,541	15,785	74 %	TT
Okt 2021	22,700	22,700	0	100 %	T
Nov 2021	82,592	79,235	3,357	96 %	TT
Des 2021	44,110	41,010	3,100	92 %	TT

Sumber: Data HRD PT OSI Electronics Batam, 2022

Sesuai ekspektasi perusahaan, hasil persentase kinerja Tabel 4 tidak melebihi 100%. Di antara tujuan yang ditetapkan korporasi untuk dirinya sendiri, beberapa tidak terpenuhi. karena banyak masalah yang dibuat, termasuk kelangkaan bahan, banyaknya produk baru, dan gambar yang salah, yang mengharuskan mulai dari awal untuk memperbaiki dan merakit beberapa barang yang dikerjakan sebelumnya. Tentu hal ini membuang-buang waktu karena memperbaiki barang yang cacat hanya akan menghambat tercapainya tujuan. Target tercapai pada bulan Oktober dengan produksi 22.700 pada tingkat 100%. Staf dapat memenuhi target 100% dan tingkat kesalahan yang berkurang karena tidak banyak pesanan dari konsumen di bulan Oktober.

Pelatihan Kerja

Konsep pelatihan dari Andrew F. Sikula terdapat dalam (Mangkunegara 2018:9) Menurut definisi pelatihan yang diberikan di atas, pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terencana dan terorganisir untuk membantu individu non-manajerial memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan tertentu. Konsep pelatihan dari Andrew F. Sikula terdapat dalam definisi pelatihan yang diberikan di atas, pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terencana dan terorganisir untuk membantu individu non-manajerial memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut orang-orang yang bekerja dengannya, berdasarkan beberapa pelajaran yang dipelajari selama kursus, dapat disimpulkan bahwa pengajaran adalah proses memberikan pengetahuan dan instruksi kepada siswa untuk membantu lebih memahami materi pelajaran dan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti 2017) Motivasi kerja merupakan faktor yang menumbuhkan dorongan, semangat, dan semangat kerja. Motivasi adalah kekuatan dasar yang ada dan mendorong seseorang untuk bertindak atau tidak.

Menurut (Sutrisno 2017) Motivasi adalah kekuatan pendorong di belakang tujuan seseorang dan semangat yang mereka kejar, karena setiap motivasi memiliki tujuan yang berbeda untuk dipenuhi. Menurut (Mangkunegara 2018) Ada beberapa tujuan motivasi, seperti menumbuhkan semangat dan moral karyawan, meningkatkan semangat kerja dan keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas staf, menegakkan loyalitas dan stabilitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin, dan mengurangi absensi.

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai 2019) Manajer menggunakan disiplin di tempat kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan anggota staf sehingga siap menghadapi keadaan darurat apa pun. Disiplin juga bertindak sebagai katalisator untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan staf terhadap semua norma bisnis dan sosial yang relevan.

Menurut (Hasibuan 2018) Tindakan mematuhi semua hukum, peraturan, dan kebiasaan sosial dikenal sebagai disiplin. disiplin yang menonjolkan rasa realisme seseorang sehubungan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini berdampak pada produktivitas, motivasi, dan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat umum.

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam setiap bisnis karena pada umumnya mendorong orang untuk memiliki rasa urgensi saat melakukan tugas tertentu, meningkatkan gairah di tempat kerja, dan meningkatkan kesadaran betapa pentingnya aturan tempat kerja bagi karyawan. bisnis. Sebuah perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri jika memiliki etos kerja yang baik.

Kinerja Karyawan

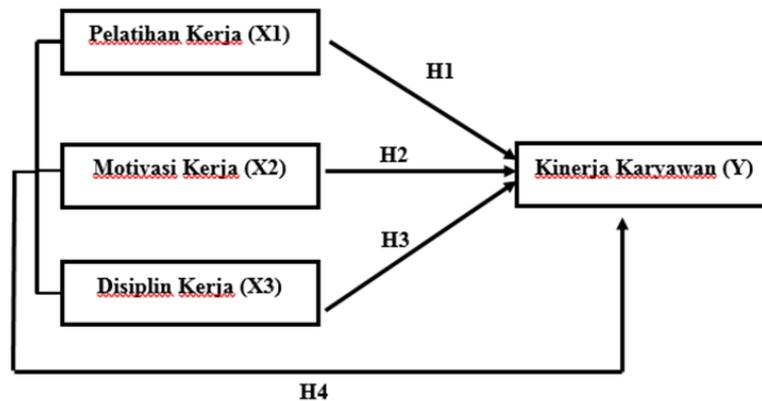
Biasanya, "pekerjaan" didefinisikan sebagai penyelesaian tugas tertentu oleh individu. Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pekerjaan karyawan berpusat pada kualitas, kuantitas, dan permintaan keluaran. Karyawan yang memiliki pekerjaan berat dapat bekerja secara produktif yang memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan yang baik. (Mangkunegara 2018) menyatakan Kinerja tersebut merupakan hasil dari fungsi pekerjaan yang bersangkutan atau suatu proyek yang dilaksanakan selama kurun waktu yang bersangkutan.

Menurut Priatna dalam (Ajabar 2020) Kinerja didefinisikan sebagai efek kumulatif dari kontribusi individu terhadap pekerjaan yang dilakukan selama satu periode waktu dengan tujuan

mencapai suatu organisasi. Ketika seorang siswa menyelesaikan tugas sesuai dengan bimbingan yang diberikan kepadanya, hasilnya dikenal sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu pengertian yang menjelaskan hubungan antara dua variabel yang menjadi fokus suatu persoalan. Metodologi investigasi adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

- Hipotesis 1 (H1): Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 2 (H2): Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 3 (H3): Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 4 (H4): Diduga pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh simultan pada Kinerja pegawai.

Metode

Dengan memanfaatkan data awal, temuan penelitian ini sangat kuantitatif. Dalam penelitian ini, metode yang andal digunakan untuk pengumpulan dan penanganan data. Hal ini memungkinkan penggunaan kuesioner dan observasi. (Sugiyono 2019). Data yang dikumpulkan oleh para ahli untuk secara khusus menjawab permasalahan terkini yang sedang dihadapi oleh karyawan di PT OSI Electronics Batam melalui kuesioner, observasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan departemen SMT yang berjumlah 228 orang. Berikut data kuesioner pada penelitian ini:

a. Variabel Pelatihan Kerja

No.	Pertanyaan Indikator
1.	Instruktur dalam memberikan pelatihan memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan baik.
2.	Materi pelatihan yang diberikan instruktur membantu saya mencapai tujuan yang diinginkan PT Osi Electronics Batam.
3.	Dengan adanya pelatihan yang diadakan di PT Osi memudahkan saya menyelesaikan masalah pekerjaan.
4.	Materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan.
5.	Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan mampu saya ikuti dan mudah dipahami.
6.	Pelatihan mempengaruhi hasil kerja karyawan PT Osi.
7.	Dengan adanya pelatihan memudahkan karyawan dalam bekerja.

b. Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan Indikator
1.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan.

eCo-Buss

No.	Pertanyaan
	Indikator
2.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
3.	Saya dan lingkungan kerja saya memiliki hubungan yang baik sehingga memotivasi saya untuk giat bekerja.
4.	Atasan akan memotivasi saya jika saya mencapai target tepat waktu.
5.	Atasan akan memberikan saya pujian apabila mengerjakan pekerjaan dengan baik.
6.	Overtime yang diberikan dapat memotivasi semangat kerja karyawan PT Osi.
7.	Pimpinan akan memberikan nasehat dan simpatik atas persoalan yang dihadapi karyawan.
8.	Saya merasa termotivasi apabila rekan kerja saya dapat melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat.

c. Variabel Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan
	Indikator
1.	Saya tiba di perusahaan sebelum jam kerja akan dimulai.
2.	Saya mentaati peraturan jam masuk kerja dan pulang sesuai peraturan Perusahaan.
3.	Saya menggunakan seragam kerja yang ditentukan Perusahaan.
4.	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang diterapkan Perusahaan.
5.	Saya bekerja sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.
6.	Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan.

Peneliti menggunakan *random sampling* dan laporan keuangan perusahaan sebagai sumber data utama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan pengambilan sampel dari sekitar 145 karyawan. Dengan perhitungan Slovin sebagai berikut:

$$= n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{228}{1 + 228 (0,05)^2} = 1 + 228 (0,0025)^2 = \frac{228}{1,57} = 145$$

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk memulai proses analisis data. Dari sana, asumsi tradisional digunakan untuk menganalisis data, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti Autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Kemudian, untuk menguji hipotesis, kami melakukan analisis linier berganda dan menghitung koefisien, t, dan f. Perhitungannya menggunakan aplikasi SPSS yang merupakan singkatan dari Social Science Statistics Package. Untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen, digunakan analisis data.

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pendekatan statistik yang digunakan untuk meringkas atau menyajikan data yang dikumpulkan sebelumnya tanpa analisis tambahan untuk menarik kesimpulan atau membuat generalisasi. (Sugiyono 2019) Dalam statistik deskriptif, nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum dari semua data digunakan untuk memberikan ringkasan. luas atau gambaran umum dari seluruh rangkaian informasi.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
PelatihanKerja	145	12	23	35	33.21	2.731	7.457
MotivasiKerja	145	9	16	25	23.32	2.111	4.457
DisiplinKerja	145	12	13	25	23.62	1.930	3.723
KinerjaKaryawan	145	9	21	30	28.09	2.466	6.082
Valid N (listwise)	145						

Dari 145 data yang dievaluasi, Praktek Kerja Lapangan memiliki nilai rata-rata 33,21, standar deviasi 1, nilai minimal 23, nilai maksimal 35, dan nilai rata-rata 23. 2,731. Motivasi Kerja memiliki rasio 23,32, standar deviasi 2,111-nihil, syarat usia minimal 16 tahun, dan syarat usia maksimal 25 tahun. Disiplin memiliki nilai minimal 13 poin, maksimal 25 poin, nilai rata-rata 23,62, dan standar deviasi 1,930 poin. Kinerja Karyawan memiliki syarat usia minimal 21 tahun dan batasan usia maksimal 30 tahun dengan rata-rata 28,09 dan standar deviasi minimal 2,466.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki faktor atau faktor residual yang berdistribusi normal atau tidak. (Imam Ghazali 2018). Grafik dan pemodelan statistik adalah dua metode untuk menentukan apakah distribusi residual normal atau tidak. Pendekatan non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah teknik Statistik lain untuk menentukan normalitas residual. Jika uji signifikansi kurang dari 0,05, uji *Kolmogorov-Smirnov* dianggap normal; jika tidak, itu dianggap tidak normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		145
Normal, Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01275907
Most Extreme, Differences	Abso-lute	.176
	Positi-ve	.120
	Negat-ive	-.176
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dengan probabilitas titik *Sig (2-tailed)* sebesar 0,171, Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan temuan. Data dapat berdistribusi normal karena hasil yang lebih besar dari 0,05 adalah 0,171.

Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan apakah model regresi mengenali hubungan antara variabel independen dan dependen dengan melakukan eksperimen multikolinearitas. (Imam Ghazali 2018). Ini adalah model regresi yang layak karena variabel independen tidak berkorelasi. Varians yang dimaksud tidak ortogonal jika varians dari variabel-variabel ini secara teratur dikaitkan. Variabel ortogonal memiliki korelasi 0 dan merupakan variabel independen. VIF mengukur toleransi multikolinearitas (*Variance Inflation Factor*). Biasanya, nilai batas toleransi 0,10 dan 10 VIF digunakan untuk memeriksa multikolinearitas.

1. Ketika nilai *threshold* lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Dalam model regresi, multikolinieritas antar variabel independen muncul ketika tingkat toleransi lebih kecil dari 0,10 dan tingkat VIF lebih besar dari 10.

eCo-Buss

Tabel 7. Hasil Uji Multikolenieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.535	2.338		3.651	.000		
	PelatihanKerja	.200	.083	.222	2.408	.017	.556	1.797
	MotivasiKerja	.184	.109	.157	1.681	.095	.539	1.855
	DisiplinKerja	.365	.129	.285	2.833	.005	.466	2.147

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji multikolenieritas menghasilkan nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10 dan nilai *tolerance* untuk semua variabel lebih besar dari 0. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel dependen integritas pembukaan rekening keuangan tidak menunjukkan multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi variansi antar residual pengamatan dalam model regresi. Jika terdapat variasi pada setiap residual observasi, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah yang menunjukkan homoskedastisisme atau tidak menunjukkan heteroskedastisisme. (Imam Ghozali 2018). Metodologi yang digunakan untuk membangkitkan data menggunakan grafik scatterplot dan analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Diindikasikan bahwa heteroskedastisisme telah terjadi jika kutub yang bersangkutan tertutup, seperti pada kasus titik-titik yang menutupi kutub yang bersangkutan yang bersifat teratical.
2. Heteroskedastisisme tidak dapat diasumsikan terjadi jika tiang utama tersusun dari material non teratogenik, seperti titik-titik di bagian depan dan bagian bawah sumbu Y.

Uji Glejser digunakan dalam penelitian ini untuk memeriksa heteroskedastisitas. Misalnya, tes Glejser dijalankan dengan menetapkan nilai *absolut absolut (AbsUt)* ke setiap variabel independen (Ghozali and Imam 2018). Variabel dependen yang secara statistik tidak memiliki masalah heteroskedastisitas tidak dapat dipengaruhi oleh variabel independen kecuali memiliki tingkat signifikansi 0,05 atau kurang.

Tabel 7. Hasil Uji Gletser

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.641	1.423		6.074	.000		
	PelatihanKerja	-.060	.051	-.122	-1.178	.241	.556	1.797
	MotivasiKerja	-.162	.067	-.255	-2.430	.160	.539	1.855
	DisiplinKerja	-.059	.078	-.085	-.752	.453	.466	2.147

a. Dependent Variable: RES2

Semua variabel dengan nilai lebih besar dari 0,05 atau 5% dihasilkan dari uji heteroskedastisitas pada uji Glejser. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis garis regresi bertujuan untuk menguji dan menentukan apakah variabel independen (X) memiliki korelasi positif dengan variabel dependen (Y), dan apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini. (Imam Ghozali 2018).

eCo-Buss

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.535	2.338		3.651	.000
	PelatihanKerja	.200	.083	.222	2.408	.017
	MotivasiKerja	.184	.109	.157	1.681	.095
	DisiplinKerja	.365	.129	.285	2.833	.005

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel di atas, dapat dirumuskan regresi berganda berikut ini:

$$Y = 8,535 + 0,200 X1 + 0,184 X2 + 0,365 X3 + e$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari rumor yang dimaksud:

1. Nilai konstanta sebesar 8,535 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) bernilai sekitar 8,535 apabila variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) semuanya sama dengan nol.
2. Jika nilai “motivasi kerja” (X2), “disiplin kerja” (X2), “kerja” (X3), dan “konstanta (a)” semuanya 0 (nol), maka “pekerjaan karyawan” (Y) adalah benar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X1) pelatihan berpengaruh positif terhadap peserta pelatihan (Y).
3. Variabel regresi Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,184. Artinya, jika variabel Motivasi Kerja (X2) naik minimal 1%, jika variabel Pelatihan Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X3), dan konstanta (a) semuanya naik minimal 0,184, maka kinerja (Y) naik setidaknya 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja saat ini (X2) berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja peserta pelatihan (Y). Hasil koefisien regresi yang ditunjukkan pada bagian di bawah ini digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis secara berurutan dan simultan.
4. Asumsikan konstanta (a), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) semuanya bernilai 0 (nol), dan koefisien determinasi variabel regresi Disiplin Kerja (X3) adalah 0,365. Artinya ketika variabel ini meningkat minimal 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat minimal sebesar 0,365. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja saat ini (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pemagangan (Y). Hasil koefisien regresi yang ditunjukkan pada bagian di bawah ini digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis secara berurutan dan simultan.

Uji t (Parsial)

Uji parsial sering disebut sebagai Uji T dan sering digunakan. Uji T merupakan metode yang digunakan dalam model analisis matematis untuk membandingkan setiap variabel independen dengan setiap variabel dependen (Ghozali 2018). Gunakan anggapan berikut untuk mengkategorikan uji T berdasarkan apakah variabel independen berperilaku independen terhadap variabel dependen.

Ho : Variabel dependen kinerja karyawan tidak signifikan lebih besar dari faktor independen, pendidikan, motivasi, dan etos kerja.

Ha : Dibandingkan dengan variabel terikat hasil kerja siswa, variabel bebas pembelajaran, motivasi, dan disiplin kerja memberikan pengaruh sejumlah keunggulan.

eCo-Buss

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.535	2.338		3.651	.000
	PelatihanKerja	.200	.083	.222	2.408	.017
	MotivasiKerja	.184	.109	.157	1.681	.045
	DisiplinKerja	.365	.129	.285	2.833	.005

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

1. Tingkat thitung 2,408 > tingkat tabel 0,00017 dan tingkat signifikansi 0,017 0,05 keduanya ditugaskan untuk variabel kerja (X1). Hal ini menunjukkan validitas hipotesis H1 yang menyatakan bahwa *on-the-job training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi 0,045 0,05 dan thitung memiliki tingkat 1,681 > ttabel memiliki tingkat 0,00017. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1—motivasi kerja yang memiliki hubungan bermakna dengan sifat pekerjaan karyawan—adalah benar.
3. Tingkat signifikansi variabel disiplin kerja (X1) berturut-turut adalah 0,005 sampai 0,05 dan 2,833 sampai 0,00017. Hal ini menunjukkan validitas hipotesis H1 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dan kinerja pekerja. Tingkat signifikansi variabel pelatihan kerja (X1) adalah 0,017 0,05, dan nilai thitung 2,408 > nilai ttabel 0,00017. Hipotesis H1, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, diterima.

Uji f (Simultan)

F-test adalah nama lain untuk tes Bersama, (Imam Ghazali 2018) menunjukkan bahwa Uji F merupakan perpotongan dua variabel dasar dalam satu variabel tersier. Perannya adalah metode untuk mengukur satu variabel terhadap variabel lainnya secara bersamaan. Hipotesis berikut mendukung uji-F:

Ho : Pelatihan, motivasi, dan etos kerja tidak jauh lebih penting daripada variabel dependen seperti kinerja karyawan.

Ha : Variabel independen kinerja karyawan seperti pelatihan, motivasi, dan etos kerja memiliki keunggulan yang signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.462	3	97.487	23.562	.000 ^b
	Residual	583.373	141	4.137		
	Total	875.834	144			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, PelatihanKerja, MotivasiKerja

Uji F dapat dinyatakan sebagai angka signifikan antara 0 dan 05 dan 23,562 > 0,013. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis H4, yang menyerukan pelatihan, motivasi, dan etos kerja di tempat kerja, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap seberapa baik wawancara kerja kandidat berjalan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengidentifikasi beberapa kemampuan pemodelan yang dapat menjelaskan berbagai variabel dependen. Penentuan Koefisien juga mengungkapkan bahwa beberapa variabel independen yang besar secara konsisten mengungguli variabel dependen,

meskipun tidak demikian halnya ketika melihat faktor tambahan model. Tabel ringkasan model berfungsi sebagai tempat penentuan kausal yang diubah menjadi R^2 dan ditampilkan dalam keluaran SPSS.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.320	2.034
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, PelatihanKerja, MotivasiKerja				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan				

Koefisien tes keputusan (R^2) menghasilkan skor sebesar 0,334 atau 33,4%. Karakteristik kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan secara khusus.

Karena angka R^2 terletak pada rentang 0 sampai 1, maka dapat dianggap baik jika lebih dari 0,5. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk mengkarakterisasi variasi variabel dependen sangat terbatas. Variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh angka yang mendekati satu.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,3334 atau 33,4%. Variabel seperti pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja variabel hingga 33,4% dalam penelitian ini, sedangkan faktor lain dapat meningkatkan kinerja variabel hingga 66,6%.

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana good corporate governance mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan, motivasi, dan disiplin di tempat kerja merupakan indikator tata kelola perusahaan yang baik. Temuan penelitian mengungkapkan sebagai berikut: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,017 < 0,05 dan thitung 2,408 > H₀ diterima karena ttabel 0,00017, motivasi kerja Kinerja karyawan berpengaruh, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,045 < 0,05 dan thitung bernilai 1,681 > H₀ diterima karena ttabel bernilai 0,00017, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, dan thitung bernilai 2,833 > nilai ttabel adalah 0,00017, Jadi hipotesis H3 diterima, Hipotesis H4 diterima berdasarkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 33,4% atau 0,334 yang menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan thitung 23,562 > ttabel 0,013. Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja adalah contoh variabel.

Daftar Pustaka

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit.
- Aspiyah, Mufti, and S Martono. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 5 (4): 339–46.
- Ghozali, and Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa.” *Manajemen*, no. November: 111.
- Muslimin, Ria Mentari, Christoffel Kojo, and Lucky O.H Dotulong. 2017. “Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado.” *Jurnal EMBA 4 (2)*: 187–98.
- Pramudyo. 2017. *Etika Ilmiah Dan Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: UB Press.
- Rivai. 2019. *Manajemen*. Palembang: Univeritas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tuhumena, Fernanda M.B, Christoffel Kojo, and Frederik G. Worang. 2017. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.” *Jurnal EMBA 5 (2)*: 2124–33.