

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CSK INSULATION ENGINEERING KOTA BATAM

Prince Hartawan¹; Mauli Siagian²

Universitas Putera Batam, Kota Batam^{1,2}

Email : pb220910079@upbatam.ac.id¹; maulisgn@gmail.com²

ABSTRAK

Di dalam lingkungan dunia bisnis sekarang, banyak perusahaan terjadi perubahan signifikan secara maju dan berkembang. Ini merupakan hal yang ditunggu perusahaan untuk mencapai kemajuan di dalam bisnisnya. Perkembangan kemajuan perusahaan tersebut terjadi karena adanya peningkatan potensi sumber daya manusia dari perusahaan, sehingga dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan penentu kesuksesan ataupun kegagalan pada suatu perusahaan. Dalam Penelitian disini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh dalam disiplin, motivasi serta pelatihan kerja dalam kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian di PT. CSK Insulation Engineering Kota Batam dengan metode penelitian berbasis kuantitatif dalam analisis linear berganda yang diambil dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini juga mengambil sampel dengan non probability sampling dengan jumlah sampel 120 orang dan memiliki hasil yang dapat dijelaskan bahwa disiplin, motivasi dan pelatihan kerja memberikan hasil yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. CSK Insulation Engineering Kota Batam.

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In today's business field, many companies have experienced significant changes in progress and development. This is what the company has been waiting for to achieve in its business. The development of the company's progress occurred because of an increase in the potential of the company's human resources, so that it can be seen that human resources are a determinant of success or failure in a company. The research here aims to determine the influence of discipline, motivation and job training on employee performance. Researchers conducted research at PT. CSK Insulation Engineering Batam City with a quantitative-based research method in multiple linear analysis taken by sampling technique using Quota Sampling. In this study also took samples with non-probability sampling with a total sample of 120 people and resulted that can be implied that discipline, motivation and work training provide significant and positive results on employee performance at PT. CSK Insulation Engineering Batam City.

Keywords : Motivation; Discipline and Job Training; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa merupakan sebuah perusahaan yang dibangun oleh sekelompok orang yang kegiatan utamanya adalah pelayanan dan jasa. Dalam perusahaan jasa juga memerlukan yang namanya sebuah kesuksesan, tetapi sebuah kesuksesan dalam perusahaan jasa perlu yang namanya sebuah sumber daya manusia (SDM). Dengan mencapai sebuah hasil yang bagus diperlukan adanya interaksi antara seorang penyedia jasa dan konsumennya.

Pada Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis dalam pengelolaan individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mencakup perencanaan

tenaga kerja, proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier karyawan, serta pelaksanaan berbagai inisiatif yang mendukung pengembangan organisasi secara keseluruhan (Novi, 2024, p. Folio 1).

Di dalam suatu perusahaan, motivasi kerja sangat menentukan kinerja karyawan. Menurut peneliti (Karlina & Siagian, 2024, pp. 910–925) Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan yang muncul dari dalam diri individu akibat pengaruh situasi serta lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Motivasi membuat karyawan semakin semangat dalam meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab mencapai hasil sesuai target perusahaan. Motivasi meningkatkan sifat positif karyawan untuk pantang menyerah dan yakin dengan hasil.

Motivasi diberikan para bentuk dukungan, kenaikan gaji dan insentif yang memberikan motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. Semakin motivasi karyawan, maka suasana hati semakin senang. Suasana hati berpengaruh pada kinerja, Karyawan akan semakin semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Selain motivasi, salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Disiplin kerja yang baik dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu menetapkan standar disiplin yang jelas bagi seluruh karyawan. Disiplin tidak hanya menjadi kunci keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya penerapan disiplin yang konsisten, efektivitas kerja dalam organisasi akan sangat terhambat (Fangiziah et al., 2023, pp. 144–153).

Menurut peneliti (Manurung & Siagian, 2024, pp. 141–147) disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan yang diterapkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan terhadap seluruh peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan lebih terbantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan terarah. Rendahnya disiplin kerja dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin tidak dapat memenuhi target atau kualitas yang di harapkan perusahaan dan dapat mengurangi produktivitas karena kurang fokus dan tidak tepat waktu dalam absensi kerja.

Selain motivasi dan disiplin kerja, pelatihan dalam suatu perusahaan untuk karyawan sangat diperlukan. Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang terstruktur dan sistematis yang diselenggarakan oleh organisasi untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta sikap individu agar terjadi perubahan perilaku karyawan yang selaras dengan pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang secara sistematis bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Fokus utama dari pelatihan ini adalah pada peningkatan keahlian dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Dengan demikian, pelatihan memiliki orientasi pada kebutuhan aktual dan berfungsi sebagai sarana untuk membantu karyawan mencapai tingkat keahlian tertentu guna menjalankan pekerjaannya secara efektif (Prayogi & Annisa, 2023, pp. 112–122). Pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan setiap individu dalam suatu posisi di perusahaan tentu memerlukan waktu serta biaya dalam proses pengembangannya. Karyawan yang sering disebut sebagai aset perusahaan merupakan sumber daya yang sangat berharga. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjaga serta meningkatkan kualitas aset tersebut. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki tingkat kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai perilaku serta hasil kerja yang ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja pegawai secara langsung akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, mengingat keduanya memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi.

PT. CSK Insulation Engineering adalah perusahaan mengandalkan pada sumber daya manusia untuk mencapai target dan laba perusahaan. Perusahaan yang bergerak dibidang perlindungan kebakaran pasif dan bahan insulasi termal, serta perdagangan material insulasi termal yang didirikan pada tahun 2004. PT. CSK Insulation Engineering resmi berlokasi di Komplek Puri 2000 Industrial Park Blok B 3A, Baloi Permai, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. Saat ini PT. CSK Insulation Engineering mempunyai total karyawan sejumlah 120 orang. Di PT. CSK Insulation Engineering kurangnya disiplin kerja dalam karyawan, Hal ini berpengaruh dengan kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi pada perusahaan yaitu kurangnya disiplin karyawan. Berikut penjelasan di dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1 menerangkan bahwa sejak tahun 2020, tingkat keterlambatan kehadiran karyawan di PT. CSK Insulation Engineering menunjukkan angka yang cukup tinggi. Selama tahun tersebut, total akumulasi keterlambatan karyawan mencapai 220 menit. Meskipun jumlah karyawan mengalami penurunan, hal ini ternyata tidak berdampak pada penurunan angka keterlambatan. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan masih tergolong rendah.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam memastikan seluruh tugas dan tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan secara terstruktur, jelas, dan lancar. Namun, pada

kenyataannya, masih terdapat karyawan yang tidak hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, yang menetapkan bahwa seluruh pegawai harus sudah berada di kantor paling lambat pukul 08.00 WIB. Meskipun telah diberlakukan sistem denda berdasarkan jumlah menit keterlambatan, hal tersebut belum mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menaati waktu yang telah ditentukan. Di PT. CSK Insulation Engineering tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang hadir tepat waktu sehingga mengakibatkan rendahnya dorongan karyawan untuk berperilaku disiplin secara konsisten.

Selain motivasi dan disiplin kerja, adapun permasalahan yang diduga membuat kinerja karyawan menurun di PT. CSK Insulation Engineering menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih belum optimal, begitu pula dengan penerapan disiplin kerja yang belum maksimal. Akibat dari kedua hal tersebut, pencapaian target penjualan perusahaan hampir setiap tahunnya tidak terpenuhi. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan. “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”

Dalam Tabel 1.2 dijelaskan bahwa sejak awal tahun 2024, jumlah karyawan yang mengikuti program pelatihan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Selama dua tahun terakhir, yakni dari tahun 2023 hingga 2024, total target pelatihan yang diinginkan perusahaan pada tahun 2023 sebanyak 15 pelatihan, pencapaian pelatihan yang dialokasikan untuk karyawan menurun dari 33,3 % menurun sampai 23,7 persen sebelum memasuki tahun 2025.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan pendorong yang menimbulkan semangat kerja pada seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan berkomitmen sepenuhnya menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya demi mencapai rasa puas. Motivasi merupakan hal mendasar yang menjadi sumber dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Yeni et al., 2022, pp. 133–140)

Disiplin

Menurut peneliti (Karlina & Siagian, 2024, pp. 910–925) Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, menaati, serta mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, disertai dengan kesediaan untuk melaksanakan dan menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, Pelatihan menjadi langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan kerja para karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara

optimal (Lestari & Afifah, 2020, pp. 264–281). Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi (Zulkarnaen, et al. 2018)

Kinerja Karyawan

Menurut (Shinta & Mauli Siagian, 2020, pp. 338–346), kinerja karyawan merupakan suatu evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan secara individu maupun kelompok di dalam perusahaan, dengan tujuan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku dalam suatu organisasi.

Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Csk Insulation Engineering.

H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam PT Csk Insulation Engineering.

H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam PT Csk Insulation Engineering.

H4: Motivasi, disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Csk Insulation Engineering.

Analisis Kritis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Lestari et al., 2024, pp. 270–284), (Saing & Eprianto, 2025, pp. 38–52) & (Prayogi & Annisa, 2023, pp. 112–122) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Namun demikian, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, khususnya pada variabel disiplin kerja yang dalam beberapa studi ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, jumlah responden, serta sektor industri yang diteliti. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, instansi pemerintahan, dan perusahaan umum, sedangkan penelitian pada perusahaan jasa teknik instalasi masih sangat terbatas.

Research Gap

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya celah penelitian (research gap), yaitu:

Adanya inkonsistensi hasil penelitian pada variabel disiplin kerja. Keterbatasan penelitian yang dilakukan pada sektor jasa teknik instalasi. Belum adanya penelitian yang secara simultan menguji pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSK Insulation Engineering Kota Batam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSK Insulation Engineering Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan kesimpulan yang bersifat generalisasi terhadap populasi berdasarkan data dari sampel yang telah ditentukan, serta digunakan dalam pengujian hipotesis.

Populasi

Menurut Populasi (Ajami, 2021, pp. 1–6) merupakan seluruh objek, individu, atau entitas yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Populasi yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan PT Csk Insulation Engineering yang memiliki jumlah karyawan 120 orang.

Sampel

Menurut (Ajami, 2021, pp. 1–6) Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk dikumpulkan datanya dan dijadikan representasi dari keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Riset mempergunakan sampel seluruh karyawan PT Csk Insulation Engineering yang memiliki jumlah karyawan 120 orang.

Teknik Penentuan Besaran Sampel

Dalam penelitian ini juga mengambil sampel dengan non probability sampling dengan jumlah sampel 120 orang dan memiliki hasil yang dapat dijelaskan bahwa motivasi, disiplin dan pelatihan kerja memberikan hasil yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. CSK Insulation Engineering Kota Batam.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan tiga teknik dalam pengumpulan data, yaitu observasi, survei, dan dokumentasi. Data diperoleh dari jawaban para responden yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert, yang kemudian digunakan untuk mengukur dan menghitung hasil tanggapan responden secara kuantitatif.

Teknik Analisa

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi pengujian kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi

linier berganda dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis lainnya. Dalam proses pengolahan dan analisis data, peneliti memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 3 “Lihat tabel di bawah daftar pusaka” menunjukkan bahwa total sampel penelitian berjumlah 120 data. Seluruh data tersebut berhasil dikumpulkan secara lengkap, sehingga tingkat kelengkapan data mencapai 100% dan tidak ditemukan adanya data yang tidak valid atau hilang.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai r_{Hitung} lebih besar daripada r_{Tabel} . Pada analisis ini, terdapat 120 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,1793.

Berdasarkan Tabel 4 “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”, dapat disimpulkan bahwa uji penelitian ini valid, karena nilai r_{Hitung} pada dari 4 variabel di table lebih besar daripada r_{Tabel} .

Uji Realibitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach’s Alpha dan dikatakan reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,6. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil reliabilitas penelitian ini: “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”

Dari pernyataan di atas, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa Semua variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach’s Alpha masing-masing lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Reliabilitas ini memastikan hasil penelitian dapat dipercaya dan tidak dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran yang signifikan.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, peneliti akan melaksanakan dan menguraikan beberapa uji dan analisis, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan untuk menentukan apakah data penelitian tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam hal ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang dikategorikan sebagai normal apabila hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan Tabel 6, hasil perhitungan uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (sig. = 0,200), yang lebih besar daripada nilai probabilitas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada uji normalitas terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam multikolinieritas dikatakan baik apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sebaliknya, multikolinieritas dikatakan tidak baik apabila nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan nilai tolerance lebih kecil dari 0,1. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas: “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”

Pada Tabel 7, dijelaskan bahwa Motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.615, yang lebih besar dari 0.1, serta nilai VIF sebesar 1.625, yang lebih kecil dari 10. Disiplin memiliki nilai tolerance sebesar 0.657, yang lebih besar dari 0.1, dan nilai VIF sebesar 1.523, yang lebih kecil dari 10. Pelatihan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.623, yang lebih besar dari 0.1, dan nilai VIF sebesar 1.605, yang lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan, tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variabel pada residu lainnya, dan dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0.05. Sebaliknya, jika nilai sig lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil penelitian terkait uji heteroskedastisitas:

Dalam Tabel 8 dijelaskan bahwa nilai Motivasi sebesar 0.267 lebih besar daripada nilai signifikansi >0.05, nilai Disiplin sebesar 0.505 lebih besar daripada nilai signifikansi >0.05, dan nilai Pelatihan Kerja sebesar 0.160 lebih besar daripada nilai signifikansi >0.05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Dalam analisis ini, tujuan utamanya adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada variabel X1, X2, X3, dan Y. Berikut disajikan hasil analisis regresi linear berganda: “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”

Dalam Tabel 9, hasil analisis dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2.570 + 0,313 X_1 + 0,461 X_2 + 0,112 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar -2,570 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja masing-masing bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan akan sebesar -2,570.

2. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,313 atau 3,13%, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,112 atau 1,12%, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel pelatihan kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,461 atau 4,61%, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X1, X2, dan X3 terhadap variabel dependen Y. Berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi: “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”

Berdasarkan Tabel 10, nilai Adjusted R Square sebesar 0,653 atau 65,3% menunjukkan bahwa variabilitas kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja. Namun, sebesar 34,7% varians kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penentuan signifikan atau tidaknya pengaruh dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Berikut disajikan hasil uji T: “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”

Pada variabel motivasi, nilai Thitung sebesar 10,410 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ttabel sebesar 1,98, serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Sedangkan, pada variabel disiplin, nilai Thitung sebesar 2,980 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ttabel sebesar 1,98, dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Selanjutnya, pada variabel pelatihan kerja, nilai Thitung sebesar 14,361 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ttabel sebesar 1,98, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Uji F

Dalam hasil uji T ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Diketahui bahwa apabila nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima. (3,08)

Berdasarkan Tabel 12 “Lihat tabel di bawah daftar pusaka”, dapat diketahui bahwa hasil uji penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 75,718, lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,08, serta nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis diterima.

Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 120 responden, Hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,410 dengan tingkat signifikansi 0,001 semakin memperkuat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan, sehingga motivasi dapat dijadikan sebagai salah satu variabel penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saing & Eprianto, 2025, pp. 38–52) serta (Kilvin, 2020, pp. 206–219) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 120 responden, Hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,980 dengan tingkat signifikansi 0,004 memperkuat bahwa disiplin kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan, sehingga disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saing & Eprianto, 2025, pp. 38–52) serta (Kilvin, 2020, pp. 206–219) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 120 responden, Hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 14,361 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 memperkuat bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

bersifat signifikan, sehingga pelatihan kerja merupakan salah satu faktor strategis yang perlu terus ditingkatkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prayogi & Annisa, 2023, pp. 2–22) serta (Tommy Hartono, 2020, pp. 220–237), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2), Variabel Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara bersama-sama, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mendorong semangat dan keinginan untuk berprestasi, disiplin kerja menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan pelatihan kerja meningkatkan kompetensi karyawan. ketiga variabel tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan yang tercermin dari kehadiran yang baik, peningkatan jumlah pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safitri et al., 2024, pp. 306–323) serta (Kilvin, 2020, pp. 206–219) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT CSK Insulation Engineering. Selain itu, disiplin juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CSK Insulation Engineering. Secara simultan, motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CSK Insulation Engineering.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajami, N., Ki, J., Dewantara, H., Kampus, A., Timur, M., & Metro, K. (n.d.). *POPULASI DAN SAMPEL*.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154.
- Jurnal pelatihan tommy, mauli sinta 4*. (n.d.).
- Karlina, K., & Siagian, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia. *ECo-Buss*, 7(2), 910–925. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1497>
- Lestari, S., & Afifah, D. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).

- Manurung, E., & Siagian, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 141–147.
- Novi. (2024). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. Gramedia Blog. https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/?srsltid=AfmBOoqkVdKzeOwl_69MK3zHnDDO5M6-cCOMGVnFXK-2JVfAe0Te5AdW
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>
- Safitri, T. E., Kusuma, A., Setianingsih, R., & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 3(1), 306–323. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1118/333>
- Saing, B., & Eprianto, I. (2025). Strategies To Improve Employee Performance Through Employee Engagement, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Integrated Journal of Business and Economics*, 9(1), 38–52. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v9i1.1076>
- Shinta, D., & Siagian, M. (n.d.). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO INFLUENCE OF COMMUNICATION, DISCIPLINE, AND INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Siagian Pengaruh Disiplin Kerja, M., dan Motivasi, K., & Siagian, M. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM*. 7(1), 206–219.
- Yeni, D. F., Putri, S. L., & Setiawati, M. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Siswa Smp N 1 X Koto Diatas. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 10(2), 133–140. <https://doi.org/10.24127/pro.v10i2.6591>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>.

TABEL

Table 1 Rekap Absensi Karyawan pada PT. CSK Insulation Engineering Batam Tahun Januari 2020- Juni 2025

No	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Menit Keterlambatan	Jumlah Karyawan Terlambat (%)	Hadir tepat waktu (%)
1	2020	120	33	250	2,3 %	97,7 %
2	2021	110	42	270	3,1 %	96,9 %
3	2022	118	37	260	2,6 %	97,4 %
4	2023	115	33	220	2,4%	97,6 %
5	2024	117	30	250	2,1 &	97,9 %
6	2025	120	29	220	2,0 %	98 %

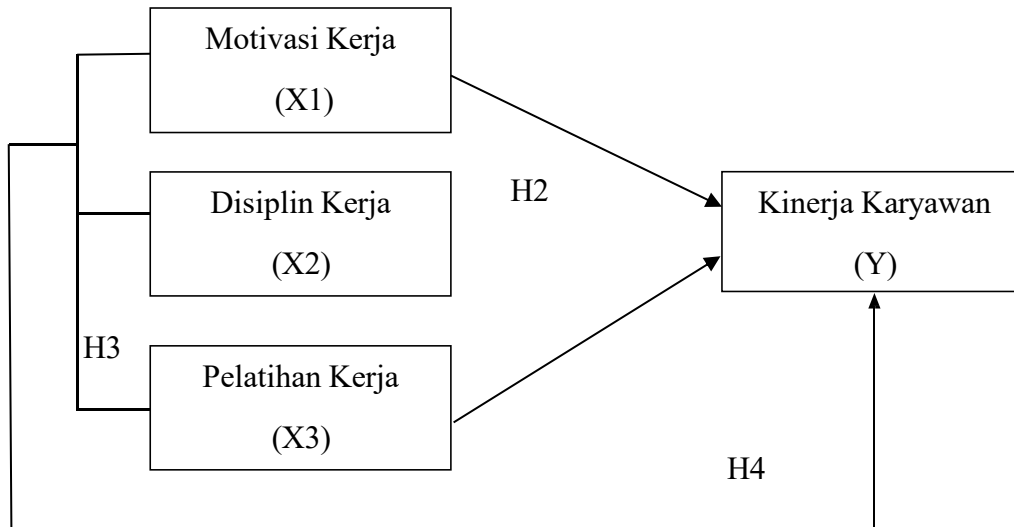
Sumber : HRD PT. CSK Insulation Engineering , 2025

Table 2 Rekapitasi Pelatihan Karyawan di PT. CSK Insulation Engineering pada tahun 2023-2025

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pelatihan	Pencapaian	Tercapai (%)	Tidak Tercapai (%)
1	2023	115	15	5	33,3 %	67,7 %
2	2024	117	13	3	23,7 %	76,3 %
3	2025	120	15	4	26,6 %	73,4 %

Sumber : Manajemen PT. Csk Insulation Engineering, 2025

Kerangka Konseptual
Gambar 1 Kerangka Konseptual



Tabel 3 Hasil Pengujian Deskriptif

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%
Disiplin	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%
Pelatihan Kerja	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%
Kinerja Karyawan	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung
Motivasi Kerja (X1)	Karyawan mendapatkan perlindungan kesejahteraan dari perusahaan melalui program asuransi kesehatan (BPJS Kesehatan) serta jaminan hari tua yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. (X.1)	0,690
	Fasilitas asuransi kesehatan (BPJS) yang disediakan oleh perusahaan dapat diakses oleh karyawan dengan mudah. (X.2)	0,657
	Secara keseluruhan, saya merasa aman bekerja di perusahaan ini. (X.3)	0,645
	Manajemen menindaklanjuti dengan cepat apabila terjadi insiden yang mengancam keamanan. (X.4)	0,625
	Saya memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dengan rekan-rekan di tempat kerja. (X.5)	0,719

	Atasan mampu memberikan dukungan serta motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. (X.6)	0,723
	Perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan dapat mendorong peningkatan motivasi dan semangat kerja. (X.7)	0,623
	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dan prestasi terbaik. (X.8)	0,609
	Perusahaan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri dan bertanggung jawab. (X.9)	0,702
	Saya berupaya melakukan perbaikan diri setiap kali menghadapi kesalahan dalam pekerjaan. (X.10)	0,614
Disiplin Kerja (X2)	Saya mampu merawat dan memanfaatkan peralatan kantor yang disediakan perusahaan secara tepat dan efisien. (X2.1)	0,613
	Setelah menggunakan peralatan kerja, saya memastikan semuanya dirapikan dan dikembalikan ke tempat semula. (X2.2)	0,611
	Saya selalu hadir sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan. (X2.3)	0,664
	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan setiap hari secara tuntas. (X2.4)	0,710
	Saya secara konsisten mengenakan seragam kerja dan menggunakan tanda pengenal sesuai dengan ketentuan perusahaan. (X2.5)	0,729
	Form izin dibuat apabila karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. (X2.6)	0,679
	Karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum tuntas. (X2.7)	0,596
	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan serius dan bertanggung jawab sesuai dengan kewajiban yang diberikan. (X2.8)	0,622
Pelatihan Kerja (X3)	Karyawan diberikan materi pelatihan sebagai sarana untuk menambah wawasan serta mengembangkan kemampuan professional dalam melaksanakan tugasnya. (X1.1)	0,578
	Materi pelatihan disampaikan sedemikian rupa sehingga menarik minat karyawan dan mudah dicerna untuk meningkatkan pemahaman. (X1.2)	0,728
	Penggunaan audio visual dan ilustrasi slide mendukung kenyamanan serta pemenuhan kebutuhan peserta selama pelatihan. (X1.3)	0,697
	Ruangan pelatihan dilengkapi dengan AC, bersih, dan memberikan kenyamanan bagi peserta. (X1.4)	0,698
	Metode yang digunakan dalam pelatihan dirancang sesuai dengan tipe pelatihan serta karakteristik karyawan yang mengikuti program. (X1.5)	0,663
	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode yang relevan dengan topik yang dibahas, sehingga mendukung pemahaman dan penerapan materi secara efektif. (X1.6)	0,504
	Karyawan dapat lebih tepat dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan. (X1.7)	0,609
	Karyawan dapat lebih tepat dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan. (X1.8)	0,642
	Karyawan dapat lebih tepat dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan. (X1.9)	0,680
	Karyawan dapat lebih tepat dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan. (X1.10)	0,565
Kinerja Karyawan (Y)	Saya selalu hadir secara konsisten untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan saya. (Y1.1)	0,672

Saya selalu datang lebih awal sesuai dengan ketentuan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. (Y1.2)	0,653
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Y1.3)	0,776
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Y1.4)	0,765
Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. (Y1.5)	0,495
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa memerlukan revisi atau perbaikan. (Y1.6)	0,718
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa memerlukan revisi atau perbaikan. (Y1.7)	0,759
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa memerlukan revisi atau perbaikan. (Y1.8)	0,577

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 5 Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,855	0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,804		
Pelatihan Kerja (X3)	0,836		
Kinerja Karyawan (Y)	0,825		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 6 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		120	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.77474234	
Most Extreme Differences	Absolute	.071	
	Positive	.057	
	Negative	-.071	
Test Statistic		.071	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.147	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.138
		Upper Bound	.157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 7 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.615	1.625
	Disiplin	.657	1.523
	Pelatihan Kerja	.623	1.605

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 8 Hasil Pengujian Heterokedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.348	1.595		-.218	.828
	Motivasi	-.042	.037	-.130	-1.114	.267
	Disiplin	.031	.047	.075	.668	.505
	Pelatihan Kerja	.057	.040	.164	1.415	.160

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.570	1.279		-2.009	.047
	Motivasi	.313	.030	.415	10.410	<.001
	Disiplin	.112	.038	.115	2.980	.004
	Pelatihan Kerja	.461	.032	.568	14.361	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.653	1.79755

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, Disiplin, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.570	1.279		-2.009	.047
	Motivasi	.313	.030	.415	10.410	<.001
	Disiplin	.112	.038	.115	2.980	.004
	Pelatihan Kerja	.461	.032	.568	14.361	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025

Tabel 12 Hasil Uji T

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.976	3	244.659	75.718	<.001 ^b
	Residual	374.816	116	3.231		
	Total	1108.792	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS,2025