

Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta

Fremina Br Sembiring¹ Hasim As'ari² Widarta³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Bantul,
Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
Email:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada sample sebanyak 93 responden karyawan yang termasuk karyawan perusahaan Omah Oblong Yogyakarta dengan item pertanyaan untuk semua variable terbukti valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta, (2) Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta, (3) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta. Hasil di tunjukkan dengan nilai sidnifikansi variable Pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,974, varibael Disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001, variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,704. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan dan motivasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variable didiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Omah Oblong Yogyakarta.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa aset suatu perusahaan, terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, semakin profesional SDM yang dipegang kendali, maka Visi, Misi suatu perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien dan produktif. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktifitas perusahaan dan perusahaan harus mampu untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Perusahaan yang mampu bersaing dan mampu meningkatkan kinerjanya ditentukan oleh SDM yang memiliki kualitas kinerja yang profesional, mempunyai pengetahuan, kemampuan (skill), motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dengan memiliki sumber daya yang profesional, berkualitas dan unggul akan lebih mudah perusahaan untuk bersaing. Dalam membangun dan mempertahankan perusahaan tidak terlepas dari peran-peran atau faktor kinerja karyawan. Kinerja karyawan berperan penting dalam perkembangan

organisasi atau perusahaan karena produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan sebuah perusahaan. Perusahaan harus bisa memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan ekspektasi atau tidak (Renansa,2021).

Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena efektif tidaknya pegawai akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena setiap anggota organisasi menginginkan kinerja yang baik (Simatupang et al., 2022), walaupun ada kalanya penilaian kinerja jarang digunakan secara akurat karena organisasi sering tidak tahu bagaimana mengevaluasi kinerja karyawan dengan benar (Renanda, 2021), Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Rachmawati, 2016). Menurut Kasmir (2016) Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak turun demi kelancaran perusahaan. Menurut (Sugianti, 2017) mengatakan bahwa kinerja faktor-faktor kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang seperti kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan tersebut dalam tipe pejuang keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja yang buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada upaya upaya untuk memperbaiki skiil atau kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Perusahaan mengadakan pelatihan bukan hanya untuk karyawan baru yang memasuki perusahaan, bahkan karyawan yang lama pun membutuhkan pelatihan untuk mendapat kemampuan baru dan mengasah kemampuan yang telah dimiliki. Tujuan perusahaan untuk melatih karyawannya adalah agar lebih profesional, sekaligus memastikan kecocokan antara keterampilan dan pengalaman kerja bagi karyawan baru dan karyawan lama. Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerjaorang dalam melakukan pekerjaanny. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan, kemampuan, perilaku dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebutditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Rachmawati, 2016). Pelatihan bisa saja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan namun bisa juga berpengaruh tidak signifikan karena selain keterampilan individu dalam menerima pelatihan tersebut, materi yang diberikan juga harus tepat sesuai dengan kebutuhan dari karyawan (Suadnyana & Supartha, 2018: 1954). Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkuprawira (2017 : 122) mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standard organisasi di perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan.

Menurut Priyono et al. (2015), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Priyono et al. (2015), menjelaskan: Disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di perusahaan untuk tujuan tertentu. Priyono et al. (2015) juga berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tindakan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019). Setiap pekerja seharusnya memiliki motivasi untuk menunjukkan hasil kerja terbaik untuk kepentingan perusahaan (Lestari & Arifin, 2021; Mardikaningsih & Arifin, 2022).

Penelitian ini akan dijalankan di Perusahaan Omah Oblong Jogja. Omah Oblong Jogja merupakan industri kaos terkemuka di Yogyakarta yang menyajikan banyak pilihan ragam kaos kualitas premium dengan berbagai macam desain kaos. Perusahaan Omah Oblong yang sudah berdiri sejak tahun 2009 dengan jumlah karyawan dari berbagai latar belakang karyawan dari mulai lulusan mahasiswa hingga ibu rumah tangga. Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Omah Oblong kurangnya pelatihan (Training) kerja pada karyawan baru perusahaan Omah Oblong hanya mengandalkan pengalaman kerja karyawan sehingga resiko kesalahan dalam bekerja cukup besar karena tanpa pengetahuan yang memadai tentang tugas atau prosedur kerja, karyawan mungkin melakukan kesalahan yang dapat berdampak negatif pada proyek atau operasi perusahaan, selain itu kedisiplinan karyawan dalam bekerja dalam bentuk ketepatan waktu saat bekerja, seringnya keterlambatan masuk kerja dan karyawan tidak berada pada tempatnya kerjanya dengan begitu karyawan belum termotivasi sebab karyawan kurang bertanggung jawab dengan kinerjanya hal itu disebabkan kurangnya reward yang diberikan perusahaan berupa bonus atau tunjangan lainnya. 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. Perusahaan Omah Oblong sangat perlu tiga komponen penting untuk mendukung kinerja karyawan yaitu, pelatihan, disiplin, motivasi kerja supaya karyawan

dan perusahaan semakin sukses dilingkungan yang dinamis. Untuk mengetahui kinerja karyawan, peneliti tertarik meneliti dan membahas lebih lanjut dalam membentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiono (2018:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil obyek dan melakukan penelitian di Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta yang berlokasi Jl. Jambon, Biru, Trigangga, Kec. Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder Menurut Sugiyono (2019: 8-9). Data langsung dari lapangan sering disebut data primer dan data dokumentasi disebut data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner atau jawaban responden karyawan Omah Oblong Yogyakarta atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Populasi menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta yaitu 120 Orang karyawan tetapi tidak termasuk pimpinan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini peneliti mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 120 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin menurut Sugiyono (2015:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan dengan menggunakan rumus yang sederhana dengan perhitungan yang sederhana. Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan : n : sampel

N : Populasi

e^2 : batas toleransi kesalahan

Batas toleransi kesalahan dalam peresentase yaitu 5% (0,05)

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,05)^2}$$

= 92,30 di bulatkan menjadi 93.

Sehingga berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini 93 karyawan.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Observasi. Merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian serta mengadakan pencatatan dari objek penelitian.

2. Wawancara. Merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya secara langsung kepada responden, metode ini digunakan untuk memperjelas metode kuesioner.
3. Kuesioner. Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden yang diuji terlebih dahulu.

Variabel Penelitian, Defenisi Operasional, Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian. Menurut Sugiyono. (2015:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan. Adapun variabel ini di bagi menjadi dua yaitu:
 - a. Variabel terikat/Dependen (Y). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat di mempengaruhi variabel yang lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dalam meningkatkan sumber daya manusia.
 - b. Variabel bebas/Independen (X). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel lain sehingga menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja karyawan.
2. Defenisi Operasional. Operasional adalah suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Operasional juga dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata 6 yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain.
3. Skala Pengukuran. Skala pengukuran adalah sebuah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam satuan alat ukur. Dengan menggunakan skala pengukuran, maka alat ukur yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran menggunakan data kuantitatif akan menghasilkan angka-angka dan kemudian ditentukan analisis statistic yang cocok untuk digunakan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Sugiyono (2019) menyatakan valid artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Menurut Ghozali(2018) Namun suatu pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel dan sebaliknya jika nilai r hitung $\leq r$ tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom(df) = $n-2$ dengan nilai alpha 0,05. Dengan jumlah sampel uji kuesioner sebanyak 93 responden dan derajat keyakinan digunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ selanjutnya dilakukan analisis korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total. Apabila nilai $r_{xy} > r$ -tabel = 0,239 maka dapat dinyatakan item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,6$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017:107) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolonieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Machali (2015) bahwa tes normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal

Uji Multikolonieritas

Menurut Janie (2015) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Menurut Duli (2019:120) bahwa dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni: Melihat nilai tolerance:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai VIF :

1. Jika nilai VIF $< 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai VIF $> 10,00$, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas (Basuki, 2015). Apabila menggunakan metode grafik, dapat dilihat dari sebaran data yang dikatakan heteroskedastisitas/tidak terjadi heteroskedastisitas adalah data yang tersebar / tidak terkumpul di satu titik.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2015) Analisis deskriptif adalah statistika yang mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data kemudian menyajikannya dalam bentuk deskripsi atau gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat.

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

β_1 = Koefisien regresi variabel X1 (pelatihan)

β_2 = Koefisien regresi variabel X2 (Disiplin)

β_3 = Koefisien regresi variabel X3 (Motivasi)

X1 = Pelatihan

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi

e = Residual error / variabel peganggu

a = Constant

Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian uji statistik t adalah sebagai berikut:

- Jika t hitung < t tabel, dan probabilitas signifikan > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung > t tabel, dan probabilitas signifikan < 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan bahwa semua variabel independen atau variabel bebas yang termasuk dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian uji statistik F adalah sebagai berikut:

- Jika F hitung < F tabel, dan probabilitas signifikan > 0,05, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika F hitung > F tabel, dan probabilitas signifikan < 0,05, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan untuk analisis koefisien determinasi total R² sebagai berikut:

- a. Dapat dikatakan semakin kuat jika mendekati 1 (satu) maka model analisis menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Dapat dikatakan semakin lemah apabila semakin mendekati 0 (nol) maka model analisis menerangkan lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Gambaran umum mengenai responden terhadap subyek dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel responden yaitu semua karyawan perusahaan Omah Oblong Yogyakarta. Profil responden ini terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat sebagai berikut:

Profil responden berdasarkan jenis kelamin.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini tidak membedakan jenis kelamin. Adapun jenis kelamin responden ditunjukkan pada data berikut diketahui bahwa dari 93 responden sebagian besar adalah laki-laki yaitu 54 orang (58,0%) dan 39 orang (41,9) perempuan. Hal ini memberikan indikasi bahwa pada umumnya bagian sablon sangat membutuhkan karyawan berjenis kelamin perempuan.

Profil responden berdasarkan usia

Dalam penelitian ini, usai responden dikelompokkan menjadi empat bagian. Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan usia ditunjukkan pada data responden yang berusia <20 tahun sebanyak 10 orang (10,2%), responden yang berusia 20-25 sebanyak 38 orang (40,8%), responden 26-30 sebanyak 12 orang (12,9%), responden >30 tahun sebanyak 33 orang (35,4%). Ternyata pada usia >30 tahun 35,4% mendominasi menjadi karyawan di Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta.

Profil responden berdasarkan pendidikan

Dalam penelitian ini, pendidikan responden dikelompokkan menjadi 5 bagian. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada data sebagai berikut responden yang berpendidikan SD sebanyak 2 orang (2,1%), responden yang berpendidikan SMP sebanyak 8 orang (8,6%), responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 77 orang (82,7%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang (2,1%), responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 4 orang (4,3%).

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kelayakan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menguji validitas dan reliabilitas kuesioner.

Hasil Uji Validasi

Hasil uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Pengujian dilakukan dengan data yang telah diperoleh dari 93 responden. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila r hitung $\geq r$ tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Hasil kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada data, maka indikator yang dipakai untuk mengukur variabel pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan digunakan dalam penelitian memiliki $\text{sig} < 0,05$ dan nilai $r > 0,239$. Variabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan mempunyai kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas merujuk pada sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan instrumen dikatakan reliable bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari R tabel atau $>0,6$. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $>0,6$. Pada variabel pelatihan (X1) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,794 variabel disiplin (X2) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,828, variabel (X3) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,833 dan variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,837. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini dikatakan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi penelitian mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data yang diperoleh sebagai berikut. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan nilai analisis statistik kolomogrov-smirnov pada tabel diatas diketahui nilai Asymp.sig(2-tailed) sebesar 0,074 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan korelasi antar variabel independent dalam model regresi. Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,568, Variabel disiplin sebesar 0,853, variabel motivasi sebesar 0,628. Ketiga variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel pelatihan sebesar 1,761, variabel disiplin sebesar 1,172, variabel motivasi sebesar 1,592. Ketiga variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas yang berarti variabel peltihan, disiplin, motivasi tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas ini yaitu dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Sebaliknya, dinyatakan terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sign.) $< 0,05$. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan uji heteroskedastisitas di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) $>0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan profil responden dan penilaian responden mengenai variabel. Berikut analisis deskriptif pelatihan (X1), disiplin (X2), motivasi (X3) dan kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta. Variabel pelatihan (X1) diukur dengan 5 item pertanyaan kemudian kelima item ini di rata-rata dan diklasifikasikan. Deskripsi variabel pelatihan disajikan pada data. Berdasarkan data yang dapat diketahui bahwara rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan P1 yaitu "Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya." dengan nilai rata-rata 4,12. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu "Saya menjadi peserta yang berpartisipasi secara aktif dalam seluruh kegiatan program pelatihan, sehingga dapat menguasai pelatihan yang diberikan." Dengan nilai rata-rata 3,89. Dari analisis ini dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata pada variabel pelatihan (X1) disimpulkan memiliki kategori Tinggi/Baik dalam hasil kuisisioner. Berdasarkan data yang di dapat diketahui bahwara rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan P4 yaitu "saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik sesuai aturan standar kerja yang berlaku." dengan nilai rata-rata 4,19. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu "Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu" dengan nilai rata-rata 3,96. Dari analisis ini dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata pada variabel disiplin (X2) disimpulkan memiliki kategori Tinggi/Baik dalam hasil kuisisioner.

Deskripsi Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel motivasi (X3) diukur dengan 4 item pernyataan kemudian keempat item ini di rata-rata dan diklasifikasikan. Deskripsi variabel motivasi disajikan secara lebih rinci pada data berikut. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwara rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan P4 yaitu "saya memiliki motivasi tinggi bekerja karena lingkungan perusahaan yang bersih dan nyaman" dengan nilai rata-rata 4,11. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu "saya memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan karena diberikan jabatan yang sesuai" dengan nilai rata-rata 3,76. Dari analisis ini dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata pada variabel disiplin (X3) disimpulkan memiliki kategori Tinggi/Baik dalam hasil kuisisioner.

Deskripsi Kinerja Karyawan

Variabel kinerja (Y) diukur dengan 5 item pernyataan kemudian keempat item ini di rata-rata dan diklasifikasikan. Deskripsi variabel kinerja disajikan secara lebih rinci pada data berikut. Berdasarkan data yang dapat diketahui bahwara rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan P5 yaitu "saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja" dengan nilai rata-rata 4,16. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu "saya mampu menyumbangkan ide, berinisiatif dan mandiri dalam melakukan pekerjaan saya" dengan nilai rata-rata 3,87. Dari analisis ini dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata pada variabel kinerja (Y) disimpulkan memiliki kategori Tinggi/Baik dalam hasil kuisisioner.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2018). Analisis linear berganda merupakan alat ukur mengenai pengaruh yang terjadi antara variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independent (bebas). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah: $Y = 6,880 + 0,004 (\text{pelatihan}) + 0,844 (\text{disiplin}) + -0,041 (\text{motivasi}) + e$ Analisis regresi linier berganda ini memberikan hasil bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,880 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan, disiplin, motivasi jika nilainya 0 maka tingkat kinerjanya pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta sebesar 6,880.
2. Nilai koefisien pelatihan X1 sebesar 0.004 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta akan meningkat sebesar 0,004 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien disiplin X2 sebesar 0,844 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta akan meningkat sebesar 0,844 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Nilai koefisien motivasi X3 sebesar -0,041 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta akan menurun sebesar -0,041 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji T

Uji statistik T disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu keputusan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Berikut hasil Uji t dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil output SPSS di atas menunjukkan nilai yang di jelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan. Hasil uji t terhadap pelatihan (X1) diperoleh nilai sebesar $0,974 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta.
2. Variabel Disiplin. Hasil uji t (X2) diperoleh sebesar $0,001 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta.
3. Variabel motivasi. Hasil uji t terhadap motivasi (X3) diperoleh $0,704 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Omah Oblong Yogyakarta.

Uji F

Pada penelitian ini Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel pelatihan (X1), disiplin (X2), motivasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Hasil dari uji F disajikan dalam data berikut. Berdasarkan nilai output SPSS di atas menunjukkan nilai dari signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan, disiplin, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Berikut ini R^2 disajikan dalam data berikut. Memiliki nilai R^2 dari seluruh variabel independen dan mediasi sehingga nilai koefisien determinasi diperoleh dari R squer 0,414. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh independen pelatihan (X1), disiplin (X2), motivasi (X3) terhadap independen kinerja (Y) 41,4%.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Obah Omblong Yogyakarta dengan nilai signifikan sebesar 0,974 lebih kecil dari 0,05. Tidak berpengaruh signifikan artinya jika pelatihan ditingkatkan maka tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan akan berdampak pada keterbukaan antara perusahaan dan karyawan dalam hal pengembangan softskill maupun hardskill, meningkatkan partisipasi karyawan untuk mengembangkan relasi. Agar program-program pelatihan dan pengembangan berhasil di butuhkan dukungan kepemimpinan. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendorong performa karyawan menjadi lebih baik dan berdampak positif pada citra perusahaan. Hasil analisis deskriptif diketahui bahwara rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan P1 yaitu Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4,12. Pernyataan P2 yaitu Metode pelatihan yang diberikan perusahaan lengkap dan dapat dengan mudah saya pahami dengan nilai rata-rata 4,06. Pernyataan P3 yaitu fasilitas pelatihan yang diberikan saat pelatihan sangat baik untuk mendukung kegiatan pelatihan saya dengan nilai rata-rata 4,00. Pernyataan P4 yaitu kemampuan pelatihan sangat baik sehingga dapat memberikan pengarahan dan pelatihan kepada saya dengan nilai rata-rata 4,11. Pernyataan P5 yaitu saya menjadi peserta yang berpartisipasi secara aktif dala seluruh kegaitan program pelatihan, sehingga dapat menguasai pelatihan yang diberikan nilai rata-rata 3,89. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Rahmawati hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Penelitian Rensi Suryanti dengan hasil penelitiannya uji t menunjukan ada nya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin memilii nilai (X2) diperoleh sebesar $0,001 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai nilai. Oleh karena itu komunikasi terbuka adalah kunci dalam hal transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak dilakukan, termasuk didalamnya sangsi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Afianto & Utami (2017) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian Suwondo & Sutanto (2015) menunjukkan hasil penelitian jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan disiplin kerja karyawan mampu mencapai efektivitas kerja yang optimal, baik itu dengan disiplin dalam hal waktu dan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t terhadap motivasi (X3) diperoleh $0,704 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak terbukti, artinya bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada perusahaan Omah Oblong. Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif diketahui bahwara rata-rata tertinggi terdapat pada

pernyataan P4 yaitu “saya memiliki motivasi tinggi bekerja karena lingkungan perusahaan yang bersih dan nyaman” dengan nilai rata-rata 4,11. Motivasi kerja dapat meningkatkan karena adanya tempat atau lingkungan kerja yang nyaman, tercipta hubungan harmonis antara rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh vasilitas yang memadai. Hal ini didukung oleh penelitian Rozalia, at al (2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh penelitian Syaful Bahri (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi yang diberikan baik maka kinerja seorang karyawan juga akan meningkat dan juga dapat memberikan dampak terhadap perusahaan.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menguatkan pengetahuan terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menambahkan bahwa pengetahuan tentang disiplin dan motivasi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Omah Oblong Yogyakarta. Hasil penelitian ini mampu membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan, serta pengetahuan juga diharapkan menjadi tambahan panduan ataupun referensi dalam penelitian yang akan datang.

Implikasi Manajerial

Setelah dimunculkannya implikasi teoritis, selanjutnya perlu dikembangkan kebijakan manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis terhadap praktek manajerial. Beberapa implikasi dapat dilakukan oleh pihak manajemen Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta yaitu pemimpin perlu mengembangkan sebuah sikap atau menarik perhatian karyawan yang selama ini dirasa lemah oleh karyawan. Pemimpin perlu memberikan arahan kepada karyawan untuk mengajarkan tugas dengan memperhatikan batas waktu, hal ini juga memberikan tanggung jawab lebih kepada masing-masing individu. Pelatihan yang diberikan Perusahaan Omah Oblong sudah baik. Hal ini bisa dipertahankan atau jika pada perusahaan merasa kurang maksimal dalam memberi pelatihan maka perlu peningkatan pada program pelatihan kepada karyawan, serta persiapan materi yang lebih matang dan pemimpin perusahaan lebih menguasai program pelatihan. Karena pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja yang berpengaruh langsung terhadap perusahaan. Motivasi kerja pada perusahaan Omah Oblong sudah baik, sehingga dapat dipertahankan dan dimaksimalkan untuk masa yang akan datang. Namun pimpinan perusahaan harus tetap mewaspadai kejenuhan karyawan pada saat proses pelatihan atau kerja. Akibat suasana pelatihan atau suasana kerja berlangsung kurang menguasai materi pelatihan akan memberikan dampak pada proses pelatihan dan menjadi pemicu motivasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa hasil dari variabel pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pada variabel pertama ini ditolak. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan pada uji t variabel pelatihan (X1) sebesar $0,974 < 0,05$. Hasil uji yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa hasil dari variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedua pada penelitian ini diterima. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan pada uji t variabel disiplin (X2) sebesar $0,001 > 0,05$. Hasil pengujian yang dilakukan uji t

menunjukkan bahwa hasil dari variabel Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan variabel ketiga ditolak. Hal ini diketahui dari nilai signifikan pada uji t variabel motivasi $0,704 > 0,05$. Disiplin memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan dan motivasi sama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat memengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta. Sedangkan pelatihan dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Omah Oblong Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007 : "Manajemen Sumber Daya Manusia", ke tujuh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manjerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90-94.
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : Jakad Publishing.
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, Vol. 6(2).
- Barkhowa, M. K., Lukiastuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma*, 5(1), 24-37.
- Cahyo Adinugroo, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, Universitas Negeri Jakarta.
- Deloitte. (2018). *Millennials Disappointed In Business, Unprepared For Industry 4.0*. In Deloitte Touche Tohmatsu Limited. (Vol. 55, Issue 1). <https://doi.org/10.3143/Geriatrics.55.Content1>
- Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Issue Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kasmir.(2016).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195–203.
- Lestari, U. P., & Arifin, S. 2021. Regulasi Diri dan Motivasi Berprestasi: Analisis Korelasi dan Pengamatan kepada Perilaku Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 312-316.
- Machali, Imam. 2015. *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata.
- Maharani, A., Tanjung, H., dan Pasaribu, F. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedelapan, PT. Refika Aditama.
- Preena, G. R. (2021). Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: An Empirical Study On A Shipping Company In Sri Lanka. *International Journal On Global Business Management And Research*, 10 (1), 48–73. https://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_Id=3856506
- Priyono., Marzuki., & Soesatyo, Yoyok. (2015). Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Employees (Studies on, CV Eastern Star Home in Surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 5(3), 212-220.
- Purnomo, Rocmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. WADE GROUP bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press. Ponorogo.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., dan Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Renanda, R. (2021). Kinerja Karyawan: Pengertian, Faktor Yang Mempengaruhinya, Dan Cara Meningkatkan Kinerja. *Greatdayhr.Com*. <https://Greatdayhr.Com/Id-Id/Blog/KinerjaKaryawan/>
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *Economic and Social of Fisheries and Marine*. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>.
- Sari, Pratiwi Eka. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan. 7(1), 100–109.
- Sugianti. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Room Attendant Di Hotel Grand Central Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017*
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono.2019.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta Bandung
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.