

Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Citra Solution

Er.ys Sianturi¹ Muhammad Agung Anggoro^{✉2} Efa Pramatama Lumban Batu³ Debora Israwarta Manalu⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Universitas Prima Indonesia

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>

Abstrak

Upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Surya Citra solution dapat dicapai dengan berfokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain disiplin kerja, motivasi dan pelatihan. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi kepada responden. Kuesioner yang di sebarakan sebanyak 69 reponden, teknik purposive sampling dengan alat analisis yang digunakan yaitu linear berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien Determinasi hipotesis ,uji asumsi klasik juga digunakan dalam penelitian ini yaitu Ujnormalitas, Uji multikolinearitas, Uji heterokedastisitas membuat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Citra Solution. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat di ketahui 56,9 % sisa nya dipengaruhi oleh oleh variabel lain yang tidak di teliti yaitu sebesar 43,1%.

Kata Kunci: Disiplin kerja; Motivasi; Pelatihan; Kinerja karyawan;

Copyright (c) 2022 Muhammad Agung Anggoro

✉ Corresponding author :

Email Address : muhammadagunganggoro@unprimdn.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan perusahaan karena sumber daya manusia berperan aktif dalam menjalankan dan proses pengambilan keputusan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga perlu beradaptasi dengan perkembangan zaman untuk menguasai teknologi. Untuk menjamin kelancaran kegiatan perusahaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, disiplin untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil pencapaian suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sarana melatih kepribadian pegawai agar secara konsisten berkinerja baik dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Secara umum, bagi setiap orang, motivasi menjadi semangat yang membangkitkan dan meningkatkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, pelatihan karyawan juga penting untuk pengembangan perusahaan yang berkelanjutan, di mana karyawan dapat memperoleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya. Perusahaan selalu membutuhkan orang-orang

yang berkompeten di bidangnya masing-masing untuk meningkatkan keuntungan dan pertumbuhan perusahaan.

PT. Surya Citra Solution adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa antara lain jasa kebersihan dan keamanan yang beralamat di Jl. Sei Arakundo No. 19, Sei Sikambing D, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi PT Surya Citra Solution ditemukan memiliki permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti kurangnya disiplin kerja di lapangan, dan berkurangnya efisiensi kerja tanpa pengawasan karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, karena perusahaan kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan pelatihan karyawan di dalam perusahaan masih kurang efektif.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Citra Solution".

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Jika tidak ada pengawasan, disiplin kerja pegawai masih kurang terbukti, dan kinerja pegawai berkurang.
2. PT Surya Citra Solution masih memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga mempengaruhi kinerja.
3. Pelatihan kerja yang kurang efisien diyakini mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT Surya Citra Solution masih rendah, terbukti dengan adanya keluhan pelanggan.

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Surya Citra Solusi yang berlokasi di Jl Sei Arakundo No 19, Sei Sikambing D, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai sejak bulan Mei 2021 sampai dengan Februari 2022.

Metode Penelitian

Penelitian ini memilih menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menentukan bagaimana data penelitian ditemukan, dikumpulkan, diolah, dan dianalisis.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 69 orang karyawan PT. Surya Citra Solution. Peneliti menggunakan metode probability sampling yaitu memilih beberapa karyawan menjadi objek penelitian sebanyak 30 orang sebagai responden uji validitas dan 69 orang sebagai responden untuk uji sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

1. Wawancara : Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung pada karyawan.
2. Kuesioner : membuat angket pertanyaan yang diisi oleh responden.
3. Studi dokumentasi : mengumpulkan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data tersebut merupakan data statistik deskriptif dan menggunakan sumber data primer dan sekunder.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335)	1. Kepatuhan pada peraturan. 2. Kehadiran tepat waktu. 3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Henry Simamora (2004: 746)	Skala Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Mc.Donald	1. Tanggung jawab. 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju. Anwar Prabu Mangkukenagara (2009:93)	Skala Likert
Pelatihan (X3)	Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Rachmawati (2008:110)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Metode Mangkunegara (2006)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek, kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2016:172)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu Robbins (2006)	Skala Likert

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, 2016:179 syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sukadji (2000), reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Realibilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolineartitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk membuktikan data dari sampel yang dimiliki berasal dari populasi berdistribusi normal atau data populasi yang dimiliki berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah adanya hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Apabila terdapat nilai bebas yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dari nilai VIF, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Model Analisis Data Penelitian

Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja karyawan
 X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Pelatihan
a = Konstanta
 $b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi variabel independen
e = Standar error

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:97), uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk penelitian di PT.Surya Citra Solution, variabel bebas (independent variable) yang diamati adalah Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) sedangkan variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja Karyawan. Deskriptif statistik ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel III. 1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	69	17	25	20,75	1,936
MOTIVASI	69	17	23	19,42	1,519
PELATIHAN	69	16	24	20,19	1,665
KINERJA KARYAWAN	69	15	21	18,07	1,666
Valid N (listwise)	69				

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Diolah)

Dari Total *output* Tabel III.1 menjelaskan bahwa berdasarkan tanggapan 69 responden maka hasil pengukuran variabel Disiplin Kerja (X_1) menghasilkan skor terkecil (minimum) senilai 17, skor terbesar (maximum) senilai 25, rata-rata (mean) senilai 20,75 serta standar deviasi senilai 1,936.

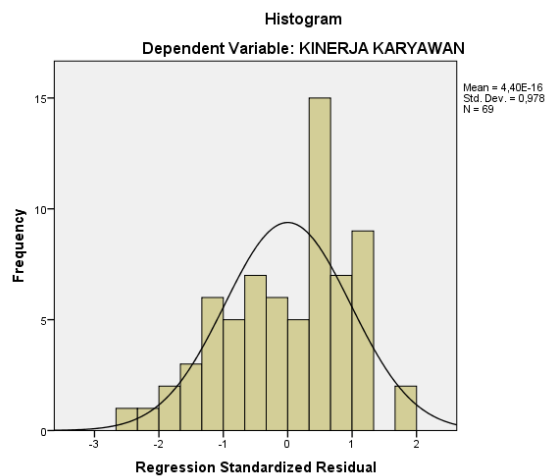
Hasil pengukuran variabel Motivasi (X_2) 69 responden menghasilkan skor terkecil (minimum) senilai 17, skor terbesar (maximum) senilai 23, rata-rata (mean) senilai 19,42 serta standar deviasi senilai 1,519. Hasil pengukuran untuk variabel Pelatihan (X_3) dari 69 responden menghasilkan skor terkecil (minimum) senilai 16, skor terbesar (maximum) senilai 24, rata-rata (mean) senilai 20,19, serta standar deviasi senilai 1,665. Dan hasil pengukuran untuk variabel Kinerja (Y) dari 69 responden menghasilkan skor terkecil (minimum) senilai 15, skor terbesar (maximum) senilai 21, rata-rata (mean) senilai 18,07 serta standar deviasi senilai 1,666.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik histogram, normal probability plot dan *kolmogorov smirnov*.

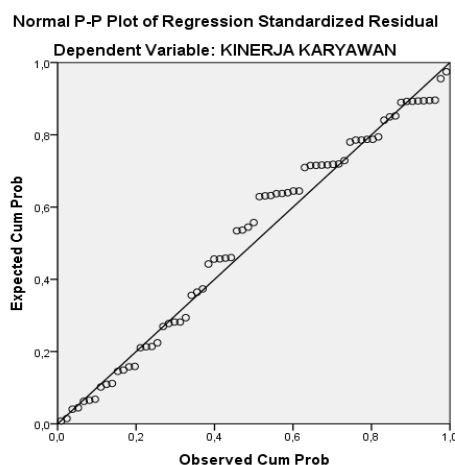


Gambar III.1

Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar III.1 diatas terlihat bahwa sebaran data memiliki kurva berbentuk lonceng dimana data tertera melenceng ke kanan dan ke kiri, sehingga pengujian data bisa dikatakan berdistribusi normal.



Gambar III. 2 Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar III.2 diatas Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual di atas menunjukan titik yang menyebar disekitar diagonal, kemudian penyebarannya mengikuti

arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data modal regresi berdistribusi normal.

Tabel III. 2 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06873700
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,070
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,035
Asymp. Sig. (2-tailed)		,235
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasi Penelitian 2021 (Data Diolah)

Seperti terlihat pada Tabel III.2 nilai signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,235 lebih besar dari signifikan 5% (0,05), maka data dinyatakan sebagai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dari uji multikolinearitas, dapat diuji dengan membandingkan nilai tolerance dan VIF sesuai kriteria pada multikolinearitas.

Tabel III.3
Uji Multikolinearitas

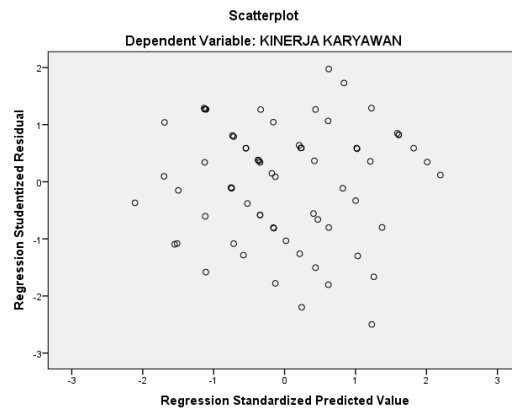
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	,759	1,317
	MOTIVASI	,724	1,381
	PELATIHAN	,885	1,130
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber: Hasi Penelitian 2021 (Data Diolah)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen adalah X_1 sebesar 0,759, X_2 sebesar 0,724 dan X_3 sebesar 0,885 lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF masing masing variabel independen x_1 sebesar 1,317, X_2 sebesar 1,381 dan X_3 sebesar 1,130 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Dalam uji heterokedastisitas, akan dilakukan uji *scatterplot* dan uji glejser.

**Gambar III.3****Uji Heteroskedastisitas scatterplot****Sumber:** Hasil Penelitian 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar III.3 dapat diamati bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola yang teratur serta menjauhi titik 0, maka data dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel III. 4 Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,094	1,124		-,084
	DISIPLIN KERJA	-,051	,042	-,169	-1,219
	MOTIVASI	,092	,055	,239	1,681
	PELATIHAN	,013	,045	,037	,286

a. Dependent Variable: ABS_RES**Sumber:** Hasil Penelitian 2021 (Data Diolah)

Melalui hasil SPSS, nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Pada variabel disiplin $0,227 > 0,05$, variabel motivasi $0,098 > 0,05$, variabel pelatihan $0,776 > 0,05$. Hal ini memberikan hasil yang bebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

Hasil Analisis Data Penelitian**Tabel III. 5 Hasil Analisis Linear Berganda**

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,808	2,114		-,855
	DISIPLIN KERJA	,238	,079	,276	3,025
	MOTIVASI	,512	,103	,467	4,991
	PELATIHAN	,248	,085	,248	2,929

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasi Penelitian 2021 (Data Diolah)

$$Y = -1.080 + 0.238X_1 + 0.512X_2 + 0.248X_3$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Constanta sejumlah -1,808 memberikan pemahaman jika disiplin, motivasi dan pelatihan tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar -1,808.
2. Model disiplin kerja sejumlah 0,238 dan bernilai positif, yang artinya setiap kenaikan disiplin 1 satuan akan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,238.
3. Model motivasi sejumlah 0,512 dan bernilai positif, dan memiliki arti kenaikan motivasi 1 satuan akan menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,512.
4. Model pelatihan sejumlah 0,248 dan bernilai positif, dan memiliki arti kenaikan pelatihan 1 satuan akan menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,248.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Pada koefisien determinasi menjelaskan nilai *Adjusted R Square* yang akan menjelaskan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel III.6

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,569	1,093
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI				

Sumber: Hasi Penelitian 2021 (Data Diolah)

Tabel III.6 pengujian koefisien determinasi yang dihasilkan didapatkan nilainya *Adjusted R Square* sebesar 0,569 artinya 56,9% variasinya variabel kinerja karyawan yang bisa diterangkan variabel disiplin kerja, motivasi dan pelatihan sedangkan sisanya yakni 43,1% dijelaskan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Hasil uji F bisa dilihat di Tabel berikut:

Tabel III. 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,968	3	36,989	30,956	,000 ^b
	Residual	77,670	65	1,195		
	Total	188,638	68			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI						

Sumber: Hasi Penelitian 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas, derajat bebas 1(df1)=k-1=4-1=3, serta derajat bebas2(df2)=n-k=69-3=66, dimana n=jumlah sampel, k=jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf keyakinan signifikansi 0,05 ialah 2,74. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung sebesar 30,956 > 2,74 dengan sig. 0.000 < 0.05 maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan pelatihan

(X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT.Surya Citra Solution.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel ini :

Tabel III. 8 Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,808	2,114		-,855
	DISIPLIN KERJA	,238	,079	,276	3,025
	MOTIVASI	,512	,103	,467	4,991
	PELATIHAN	,248	,085	,248	2,929

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Sesuai dengan penjelasan di atas maka:

1. Variabel disiplin kerja (X₁) memiliki t-hitung sejumlah 3,025 serta nilai t-tabel sejumlah 1,99714 maka nilai t-hitung < t-tabel (3,025 > 1,99714) serta nilai sig. 0,004 < 0,05. Artinya hipotesis diterima ialah disiplin kerja secara parsial berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Citra Solution.
2. Variabel motivasi (X₂) memiliki t-hitung sejumlah 4,991 serta nilai t-tabel sejumlah 1,99714 maka nilai t-hitung > t-tabel (4,991 > 1,99714) serta nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya hipotesis diterima ialah motivasi secara parsial berdampak baik serta signifikan terhadap pencapaian pegawai di PT.Surya Citra Solution.
3. Variabel pelatihan (X₃) mempunyai t-hitung sejumlah 2,929 serta nilai t-tabel sejumlah 1,99714 maka nilai t-hitung > t-tabel (2,929 > 1,99714) serta nilai sig. 0,005 < 0,05. Artinya hipotesis diterima ialah pelatihan secara parsial berdampak baik serta signifikan terhadap pencapaian pegawai di PT.Surya Citra Solution.

H1 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji hipotesis secara parsial mempunyai t-hitung sebesar 3,025 lalu nilai t-tabel senilai 1,99714 maka nilai t-hitung > t-tabel (3,025 > 1,99714) serta nilai sig. 0,004 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima bahwa disiplin kerja sebagai parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Citra Solution.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Berdasarkan perbandingan hasil di atas, bisa diambil kesimpulan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Citra Solution. Menurut peneliti disiplin kerja merupakan salah satu faktor atau strategi meningkatkan kinerja karyawan dalam PT.Surya Citra Solution.

H2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji hipotesis secara parsial memiliki t-hitung sebesar 4,991 serta nilai t-tabel 1,99714 maka nilai t-hitung > t-tabel (4,991 > 1,99714) serta nilai sig. 0,007 < 0,05. Kondisi ini maknanya hipotesis diterima bahwa motivasi sebagai parsial yang berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Citra Solution.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Rivai, 2008) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pada PT.Surya Citra Solution motivasi berpengaruh dan ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan pada kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut peneliti hal ini memberikan gambaran pada perusahaan bahwa dengan motivasi yang baik maka mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja pada PT.Surya Citra Solution.

H3 : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari perhitungan pemeriksaan hipotesis secara parsial memiliki t-hitung sebesar 2,929 serta nilai t-tabel sejumlah 1.99714 maka nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,929 > 1,99714$) serta nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Kondisi tersebut maknanya hipotesis diterima yakni pelatihan kerja sebagai parsial yang berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Citra Solution.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan menurut (Hasibuan, 2003) bahwa dengan adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

Pada PT.Surya Citra Solution materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan sarana pelatihan telah mendukung proses pelatihan dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti meyakini pentingnya mendapatkan pelatihan dalam melakukan kinerja karyawan di PT.Surya Citra Solution. Hal ini karena apabila tidak dilakukan pelatihan kerja terlebih dahulu maka karyawan tidak bisa bekerja secara baik dan produktif di dalam perusahaan.

SIMPULAN

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT.Surya Citra Solution dengan nilai $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($3,025 > 1,99714$) serta maka $\text{sig } 0,004 < 0,05$. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT.Surya Citra Solution dengan nilai $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($4,991 > 1,99714$) serta nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT.Surya Citra Solution dengan nilai $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($2,929 > 1,99714$) serta nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Secara simultan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT.Surya Citra Solution $F\text{ hitung}$ sebesar $30,956 > F\text{ tabel}$ sebesar 2,74 dengan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Achmad, S. Ruky. 2003. Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary. (2004). Manajemen. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Prehalindo
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. Menyusun dan Mengevaluasi Laporan Penelitian. Jakarta: UI-Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group