

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHA JAGAD PERKASA DENPASAR

Ni Kadek Dwi Indah Oktaviani¹, Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dwirebecca01@gmail.com

ABSTRACT

Increasingly fierce competition requires companies to improve employee performance. Employee performance has an important role in achieving the goals of a company. Because with good employee performance, company goals can be achieved optimally. Based on the results of initial observations, the problems that exist at PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar is a decrease in the level of employee performance can be proven through the level of employee absenteeism. Lack of training, motivation and work discipline.

This research was conducted at PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar using a population and a sample of 30 employees as research respondents. Data collection is done through observation, interviews, and documentation. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25.

Based on the results of the analysis, this study shows that training, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Maha Jagad Perkasa so that the better the training, motivation, and work discipline of employees in the company, the performance at PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

Keywords: Training, Motivation, Discipline and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan

ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan (Dwiyansah, 2021). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Agar dapat berhasil mengelola sumber daya manusia dan bersaing dalam persaingan bisnis yang ketat, maka diperlukan pelatihan karyawan agar produktivitas kinerja PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Purba, 2021).

Di dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut (Hasyim, 2020), kinerja karyawan merupakan

fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Effendi, 2019).

PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang ekspor dan forwarder. PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar memfokuskan diri pada jasa pengiriman barang ke berbagai daerah baik dalam maupun luar negeri. PT. Maha Jagad Perkasa beralamatkan di Jl. By Pass Ngurah Rai 634, Ruko Istana Regency Blok L No.1. PT. Maha Jagad Perkasa memiliki 30 karyawan, PT. Maha Jagad Perkasa berdiri pada tanggal 25 Oktober 2008. Dalam hal ini, kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. Karena merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja seorang karyawan tidak akan bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa lebih mudah bekerja ketika telah diberikan pelatihan oleh perusahaan, adanya penguasaan materi dari pelatihan yang diikuti membuat karyawan merasa ada perkembangan dalam pengetahuan, sehingga hal ini

dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat seiring dengan rutusnya pengadaan pelatihan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kedisiplinan kerja karyawan. sepanjang tahun 2021 absensi karyawan terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata diatas 3% yaitu 5,41 pada tahun 2021. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh (Oktaviana, 2022) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasenya 2 sampai 3% perbulan, jika lebih besar dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dikhawatirkan akan mengganggu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Bagi organisasi adanya pelatihan diharapkan mampu memberikan nilai tambah berupa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut (Ratnasari, 2021) Dalam hal ini, pelatihan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, karena merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan indikator pelatihan yaitu dapat dilihat dari hasil kesalahan yang sering dilakukan dalam program pelatihan dan penguasaan materi.

Selain pelatihan, salah satu faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi (Usmiar, 2020). Dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu (Hasyim, 2020). Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan indikator motivasi dapat dilihat dari gaji/salary, hal ini sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, besarnya imbalan karena ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Selain pelatihan dan motivasi, sikap disiplin menjadi salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sebagai alat penggerak karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Menurut (Dwiyansah, 2021), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan indikator disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, dimana masalah absen karyawan sesungguhnya juga dapat merugikan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan tentang pentingnya

pengaruh *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maha Jagad Perkasa Denpasar”**.

Adapun Tujuan Yang Ingin Dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah adanya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

2.1 Pelatihan

Menurut Pginting (2020) pelatihan adalah kegiatan belajar untuk mengubah rencana orang dalam melakukan pekerjaan. Penyelenggaran pelatihan yang baik dan optimal akan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas serta

dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja Menurut Mangkunegara (2011:57), menyebutkan indikator dari Pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Seleksi
- 4) Materi
- 5) Tujuan

2.2 Motivasi

Menurut (Rismayadi, 2019) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adapun indikator motivasi menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) yaitu :

- 1) Gaji (*Salary*)
- 2) Supervisi
- 3) Kebijakan dan Administrasi
- 4) Hubungan Kerja
- 5) Komdisi Kerja
- 6) Pekerjaan itu sendiri
- 7) Peluang untuk maju
- 8) Pengakuan atau Penghargaan
- 9) Keberhasilan
- 10) Tanggung Jawab

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Dwiyanah, (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Bagaskara (2018) ,terdapat indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Tingkat absensi atau kehadiran
- 2) Kepatuhan/kewajiban terhadap perintah
- 3) Ketaatan terhadap jam kerja
- 4) Kepatuhan berpakaian beseragam
- 5) Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan

- 6) Bekerja sesuai prosedur perusahaan.

2.4 Kinerja karyawan

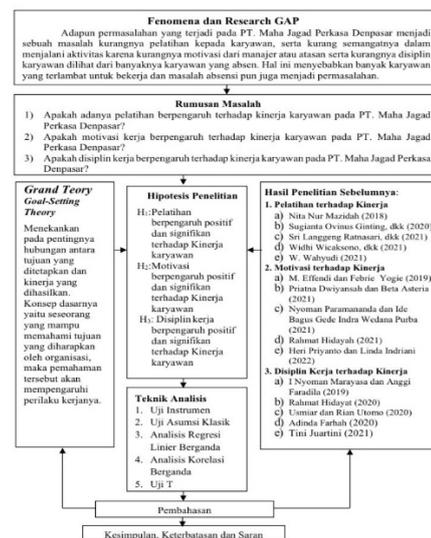
Menurut Sri Widodo (2016), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Menurut Dessler (2015), adapun indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Produktivitas
- 3) Pengetahuan pekerjaan
- 4) Bisa diandalkan
- 5) Kehadiran
- 6) Kemandirian

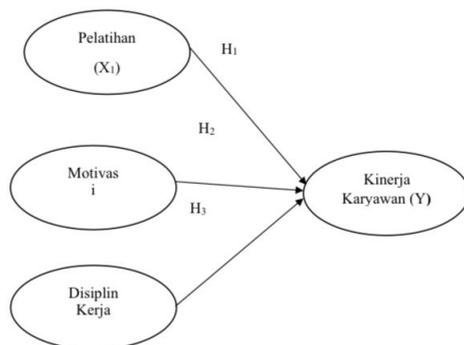
III. KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Karangka Pemikiran

Gambar 1
Karangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Model Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

- H₁= Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂= Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃= Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. MODEL PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar yang beralamat di Jl. Bypass Ngurah Rai No.634, Ruko Istana Regency Blok L No. 1, Pedungan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80222. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa

besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) Rumusan persamaan analisis regresi linier berganda menurut sebagai berikut :

$$KK = a + \beta_1P + \beta_2M + \beta_3DK + e \dots\dots\dots$$

Keterangan :

KK= Kinerja Karyawan

P= Pelatihan

M= Motivasi

DK= Disiplin Kerja

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi untuk variable P, M, DK

e= *error term*

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni *pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan

Program *SPSS Version 25 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

C						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6,828	2,327		-2,934	,007
	X1	,583	,151	,402	3,871	,001
	X2	,377	,082	,475	4,581	,000
	X3	,346	,122	,254	2,828	,009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -6,828 + 0,583X_1 + 0,377X_2 + 0,346X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

$a = -6,828$ artinya apabila Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja karyawan sebesar -6,828

$b_1 = 0,583$ artinya apabila Pelatihan (X_1) meningkat sedangkan Motivasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja karyawan (Y)

$b_2 = 0,377$ artinya apabila Motivasi (X_2) meningkat sedangkan Pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_3) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).

$b_3 = 0,346$ artinya apabila Disiplin kerja (X_3) meningkat sedangkan Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,085 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja) lebih besar dari 0,10 dan koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,976, 0,133, dan 0,305 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

4) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,79,8. Ini berarti besarnya kontribusi antara pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 79,8% sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.4 Uji Hipotesis

Uji t ini digunakan untuk menguji antara Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis

pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan Ttabel 1 di atas Berdasarkan pada Tabel 5.17 menunjukkan Signifikansi variabel Pelatihan (X_1) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

2) Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, Berdasarkan pada Tabel 5.17 menunjukkan Signifikansi variabel Motivasi (X_2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti, ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

3) Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan Signifikansi variabel Disiplin kerja (X_3) $0,009 < 0,05$ hal ini berarti, ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

5.5 Pembahasan Hasil penelitian

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berpengaruh pada kinerja dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Pelatihan (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,583 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Pelatihan (X_1) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif

dan signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar, hal ini berarti *apabila Pelatihan meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat,*

Adapun beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ginting (2020), Ratnasari (2021), Wicaksono (2021), Wahyudi (2021) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor lainnya yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu motivasi yang merupakan sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Dengan adanya motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,377 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi (X_2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar, artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat

Adapun beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Effendi (2019), Dwiyanah (2021), Paramananda (2021), Priyatno (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,346 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X_3) $0,009 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar, artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat

Adapun beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Faradila (2019), Farhah (2020), Hidayat (2020), Juartini (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Pelatihan Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi Karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.

Selain itu, banyak faktor yang menentukan Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: Budaya organisasi, Kompetensi, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Kompensasi finansial. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

6.3 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar adalah sebagai berikut:

- 1) Saran bagi PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.
 - a) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Pelatihan yaitu pada pernyataan Saya mengikuti pelatihan memperoleh ketrampilan pengetahuan. memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,57 merupakan pernyataan yang paling rendah. maka peneliti menyarankan kepada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar didalam penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan supaya menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan yaitu Pelatihan yang berkualitas tidak hanya menyediakan keterampilan yang baik untuk karyawan, akan tetapi juga bisa memberikan inspirasi dan motivasi yang lebih baik. Motivasi dan inspirasi yang didapatkan bisa meningkatkan moral seseorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Keterampilan yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
 - b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar., selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Motivasi yaitu pada pernyataan

Saya bekerja mendapatkan gaji yang sesuai dengan yang diharapkan. dengan jumlah skor rata-rata sebesar 2,57 yang merupakan skor pernyataan yang terendah. maka peneliti menyarankan kepada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar untuk memperhatikan dalam hal pemberian gaji yang layak bagi karyawan. Pemberian kompensasi yang berupa gaji bagi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

- c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar., selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja menunjukkan kedisiplinan melalui tingkat absensi sebesar 2,30 yang mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada kepala PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar. Untuk memperhatikan tingkat absensi karyawan selama mereka bekerja, Sedangkan manfaat dari absensi karyawan secara umum adalah untuk menilai kedisiplinan karyawan dalam bekerja, dimana seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. hal ini merupakan kunci

keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya tentang Kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Maha Jagad Perkasa Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Volume 9 Nomor 1 (2019)*, 40-55.
- Adi Komarudin, B. R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang. *Buana Ilmu Vol 4 No 2, 2020*, 1-12.
- Annysa Mardany, D. W. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Roris Teknik Tangerang. *Syntax Idea, Vol. 3, No. 9, September 2021*, 2050-2055.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021*, 16-23.
- Indriani, H. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramita Banindo Jakarta. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (2614-8854) Volume 5, Nomor 4, April 2022*.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS, 2(2)*.
- Lesmana, N. d. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1-15*.
- M. Ardi Nupi Hasyim, G. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020*, 58-69.
- M. Effendi, F. Y. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Of Management And Bussines (Jomb) Volume 1, Nomor 1, Juni 2019*, 88-98.
- Mazidah, N. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia, 2018*.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of*

- Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Oktaviana, R. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA) Volume 6, Nomor 1 (2022)*, 263-275.
- Onsardi, Y. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting : Journal Of Business, Management And Accounting Volume 1, Nomor 2, Juni 2020*, 203- 213.
- Priatna Dwiyanah, B. A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Manajemen Dewantara Volume 5, No 2 (2021)*, 106-119.
- Purba, N. P. (2021). Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium Vol. 7 No. 1 (2021), Hal:18-30*.
- Rismayadi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kawasan Industri Karawang. *Buana Ilmu Vol 4 No 2 2019*, 138-158.
- Sri Langgeng Ratnasari, B. S. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021*, 153-163.
- Sugianta Ovinus Ginting, P. P. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dami Mas Sejahtera Kampar Riau . *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : Volume 10, Nomor 02, Oktober 2020*, 77-88.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.5, 1, 2017*, 8-21.
- Sutrisno, Y. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Juli 2021*, 464-474.
- Syafitri, W. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengamanan PT. Angkasa Pura II Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*.
- Usmiar, R. U. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas Ii Padang. *Menara Ekonomi, Volume VI No. 1 – Oktober 2020*, 106-114.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCo-Buss Volume 4, Nomor 2, Desember 2021*, 265-273.
- Widhi Wicaksono, S. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 1, September 2021*, 220-237.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam

- Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.