

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN QUALITY CONTROL PT. PANASONIC GOBEL ENERGY INDONESIA KAWASAN INDUSTRI GOBEL

Aprilia Rizki Utami¹, Edward Efendi Silalahi²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: apriautami223@gmail.com ¹ , edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id ²	No. Telp:	
Submitted: 26 January 2024	Accepted: 5 February 2024	Published: 6 February 2024

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence training, motivation and work discipline have on employee performance in the Quality Control Department of PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Gobel Industrial Area. This research method uses quantitative methods. The population in this study were employees in the Quality Control Department of PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. The sampling technique used was random sampling technique and 109 data samples were obtained. The results of this research show that the Training variable has a partial effect which shows a value of 2.499 (t-count) which is greater than the value of 1.98282 (t table), the Motivation variable has a partial effect which shows a value of 2.480 (t-count) which is greater than the value of 1.98282 (t table), and the Employee Performance variable has a partial effect which shows a value of 7.736 (t count) which is greater than the value of 1.198282 (t table). Based on the simultaneous F test, a calculated F value of 135.039 > 2.69 (f table) has been obtained with a sig. 0.000 < 0.05 or significance value less than 0.05. So Ho is rejected or Ha is accepted, which means that simultaneously training (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Training, Motivation, Work discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Kawasan Industri Gobel. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik random sampling dan diperoleh sebanyak 109 sampel data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara parsial yang menunjukkan nilai 2,499 (t-hitung) lebih besar dari nilai 1,98282 (t tabel), variabel Motivasi berpengaruh secara parsial yang menunjukkan nilai 2,480 (t hitung) lebih besar daripada nilai 1,98282 (t tabel), dan variabel Kinerja Karyawan berpengaruh secara parsial yang menunjukkan nilai 7,736 (t hitung) lebih besar daripada nilai 1,198282 (t tabel). Berdasarkan Uji F simultan telah diperoleh nilai F hitung sebesar 135,039 > 2,69 (f tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan pelatihan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang melaksanakan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional di sebuah organisasi atau Perusahaan (E. Y. Putri et al. 2022). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu merencanakan dan mengorganisasi dengan tepat dan terencana terkait sumber daya manusia yang terlibat sebagai bagian dari tenaga kerja yang produktif dalam mencapai tujuan perusahaan (E. A. Putri et al. 2022).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*), artinya fokus utama dalam pelatihan tersebut adalah peningkatan keterampilan terhadap tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan Habibi and Nugroho (2019). Selain pelatihan, variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Selain itu, faktor motivasi menjadi hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan. 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.

Selain itu ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi Suhaila, Suryani, and Pribadi (2021). Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran Menurut Lestari and Afifah (2021).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam setiap tugasnya. Pada dasarnya kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh karyawan Sihombing and Batoebara (2019). Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Arisanti, Santoso, and Wahyuni (2019),.

PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia atau yang biasa sering disebut PT. PECGI adalah salah satu Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan baterai, senter, serta komponen-komponen yang mendukung produk tersebut. Pada akhir-akhir ini karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia mengalami beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor pelatihan yang tidak dilakukan secara rutin, sehingga kurangnya pemahaman tentang manfaat pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, akibatnya kurangnya partisipasi karyawan dalam mengikuti program pelatihan yang dapat menghambat kemajuan dan perkembangan karyawan.

Dalam hal ini selain pelatihan yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pertumbuhan usaha sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Dimana motivasi kerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia masih jauh dari kata mengagumkan atau baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kurangnya dukungan atasan dalam pemberian kesempatan pengembangan karier menyebabkan karyawan merasa kurang mendapat perhatian sehingga motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mengalami penurunan, sehingga dapat merugikan baik perusahaan maupun karyawan karena potensi yang karyawan miliki tidak berkembang secara baik.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah ketidak disiplin karyawan dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja, seperti absen dan keterlambatan dalam bekerja, sehingga kurangnya tingkat kedisiplinan dan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya dorongan, karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan dengan kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia yang disebabkan oleh faktor pelatihan yang tidak berjalan dengan lancar, sehingga pengetahuan dan kemampuan karyawan tidak berkembang.

Tabel 1.1 Data Pelatihan Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Tahun 2021-2023

No.	Jenis Pelatihan	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi	1	0	0
2	Memverifikasi kualitas produk	0	0	1
3	Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk	1	0	0
4	Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar agar lulus pemeriksaan	0	1	0
Total		2	1	1

Sumber: HRD PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa data pelatihan Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia tahun 2021-2023 belum berjalan secara maksimal dalam melakukan kegiatan ini. Pelatihan harus dilakukan secara maksimal dengan minimal pelatihan sebanyak 2-3 kali pelatihan dalam setahun guna meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berkaitan dengan kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia faktor penyebab disiplin kerja dapat dilihat dari data absensi para karyawan dan data karyawan yang terlambat PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, pada bulan Januari – September tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Tahun 2023

Bulan	hari kerja	Jumlah Karyawan	Absen		Total Tidak Hadir	Rasio
			Sakit	Alfa		
Januari	21	150	5	3	8	11.94%
February	20	150	8	2	10	14.93%
Maret	21	150	3	4	7	10.45%
April	13	150	4	0	4	5.97%
Mei	22	150	2	0	2	2.99%
Juni	20	150	10	2	12	17.91%
Juli	20	150	1	5	6	8.96%
Agustus	21	150	4	1	5	7.46%
September	20	150	9	4	13	19.40%
Total						100.00%

Tabel 1.3 Data Karyawan Terlambat Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Tahun 2023

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Terlambat	Rasio
Januari	21	150	8	14.81%
February	20	150	3	5.56%
Maret	21	150	5	9.26%
April	13	150	4	7.41%
Mei	22	150	7	12.96%
Juni	20	150	2	3.70%
Juli	20	150	10	18.52%
Agustus	21	150	6	11.11%
September	20	150	9	16.67%
Total				100.00%

Sumber: HRD PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia 2023

Berdasarkan tabel diatas 1.2 tingkat absensi karyawan dan tabel 1.3 tingkat keterlambatan karyawan Departmen *Quality Control* pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat dilihat bahwa selama satu tahun memiliki tingkat rasio tertinggi untuk absensi yaitu pada bulan September 2023 dengan rasio 19,40% dan pada bulan Juni 2023 dengan rasio 17,91% karena banyak karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit. Dan dapat dilihat data karyawan yang terlambat memiliki rasio paling tinggi pada bulan Juli 2023 dengan rasio 18,52% serta pada bulan September 2023 dengan rasio 16,67%. Dari hasil kedua tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan mengenai keterlamabatan karyawan masih tinggi, dimana yang nantinya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Karena masih banyak karyawan yang belum menyadari bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja itu sangat penting. Maka dari itu, meningkatkan kinerja karyawan tidak akan tercapai melainkan harus ada peran dan dorongan dari perusahaan untuk memberikan pelatihan dan motivasi, bukan hanya dari perusahaan saja tetapi adanya motivasi dari diri sendiri.

Terlihat dari beberapa permasalahan diatas mengenai pelatihan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang masih belum maksimal di perusahaan dan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. **Maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI)”.**

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki prestasi kerja atau kinerja pegawai, pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan Akuntanika (2020).

Motivasi

Motivasi adalah gaya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan

waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya Nurdin and Djuhartono (2021).

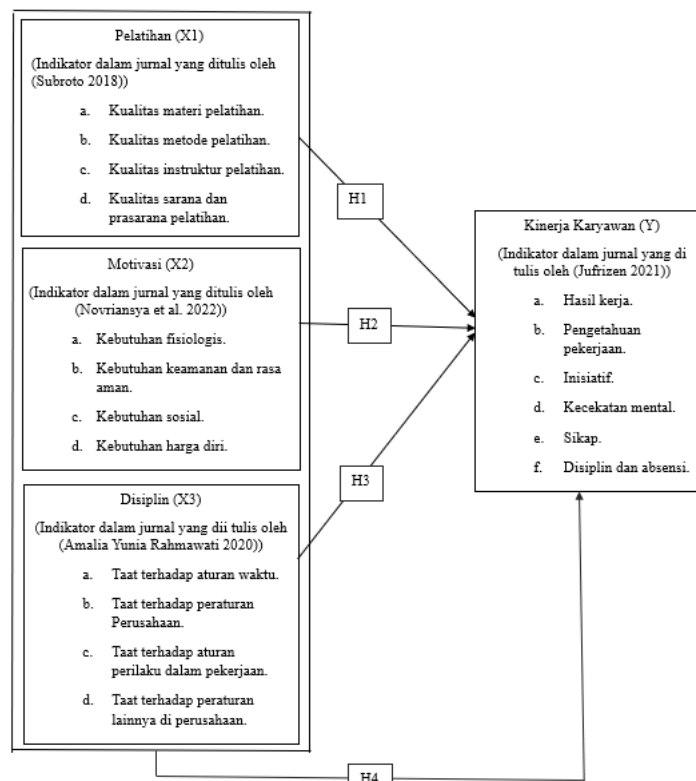
Disiplin Kerja

Menurut Lestari and Afifah (2021), Disiplin kerja adalah sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan Lestari and Afifah (2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Hermawati et al. (2021).

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : Diduga pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan teknik pengolahan data yaitu aplikasi statistik windows SPSS guna

membandingkan variabel yang dipertimbangkan dalam survei ini dengan desain yang digunakan dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk mengambil kesimpulan atau membuat prediksi berdasarkan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas (bebas) dan variabel terikat (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Sementara itu, variabel yang terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada bagian departemen quality control PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia sebanyak 109 orang. Data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Kuesioner dan observasi merupakan dua jenis sumber data primer yang digunakan pada penelitian ini. Untuk memastikan hasilnya akurat dan dapat dipercaya, penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang digunakan dalam penelitiannya. Dalam mengumpulkan informasi yang akan dianalisis Kuesioner ini di sebar secara online dengan menggunakan google form yang melalui group whatsapp atasan, kemudian atasan akan memberitahu hrd untuk menyebarkan dan mengisi kuesioner ini kepada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

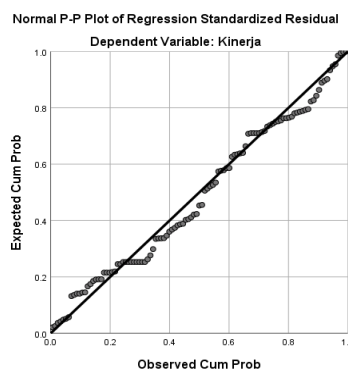
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.43483895
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.064
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari total hasil tabel 4.12 diatas terlihat nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,194 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan program SPSS versi 26 dengan model P-Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.6 Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)



Berdasarkan hasil pengujian normalitas data perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 22. Data tersebut menyebar disekitar garis diagonal, yang mengartikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji seberapa pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel variabel tergantung atau variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut dengan variabel bebas atau variabel independent. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dihitung melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS versi 26 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.413	3.049		.791	.431		
	Pelatihan	.331	.132	.174	2.499	.014	.405	2.470
	Motivasi	.330	.133	.207	2.480	.015	.282	3.548
	Disiplin Kerja	1.061	.137	.580	7.736	.000	.349	2.869

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 4.14 di atas diperoleh nilai konstan $a = 2,413$, nilai koefisien untuk variabel pelatihan sebesar $b^1 = 0,331$, variabel motivasi sebesar $b^2 = 0,330$, dan variabel disiplin kerja sebesar $b^3 = 1,061$. Dari nilai tersebut maka diperoleh regresi untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Persamaan hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2,413 + 0,331X_1 + 0,330X_2 + 1,061X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi sebesar 2,413 Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 2,413
2. Nilai 0,331 pada variabel pelatihan (X1) adalah bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Departement Quality Control PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Indonesia Kawasan Industri Gobel.
3. Nilai 0,330 pada variabel motivasi (X2) adalah bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh motivasi, sehingga semakin tinggi Tingkat kinerja karyawan pada Departement Quality Control PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Indonesia Kawasan Industri Gobel.
4. Nilai 1,061 pada variabel disiplin kerja (X3) adalah bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh disiplin kerja, sehingga semakin tinggi Tingkat kinerja karyawan pada Departement Quality Control PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Indonesia Kawasan Industri Gobel.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikansi 5%, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas
 - a. Jika signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b. Jika signifikan $> 0,05$ sehingga H_0 diterima, maka H_a ditolak.
2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t-hitung
 - a. Jika t hitung $< t$ tabel, sehingga H_0 diterima.
 - b. Jika t hitung $> t$ tabel, sehingga H_0 ditolak.

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.413	3.049		.791	.431
	Pelatihan	.331	.132	.174	2.499	.014
	Motivasi	.330	.133	.207	2.480	.015
	Disiplin_Kerja	1.061	.137	.580	7.736	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Pengujian dilakukan menggunakan pengolahan data program SPSS versi 26. Hasil dari uji tersebut dapat di lihat dalam tabel 4.15 sebagai berikut:

1. Dari hasil tabel 4.15 diatas bahwa variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,499 > 1,98282$ (t tabel) dengan sig. $0,014 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dalam variabel motivasi (X2) diperoleh t-hitung sebesar $2,480 > 1,98282$ (t tabel) dengan sig. $0,015 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi (X2) berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Kemudian dalam variabel disiplin kerja (X3) diperoleh t-hitung sebesar $7,736 > 1,98282$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F dipakai untuk mengetahui kelayakan sebuah data. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas
 - a. Jika signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b. Jika signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung
 - a. Jika F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b. Jika F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Pengujian ini dilakukan menggunakan pengolahan data program SPSS versi 26. Hasil dari uji F (signifikansi simultan) dapat dilihat dalam tabel 4.15 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4227.591	3	1409.197	135.039	.000 ^b
	Residual	1095.730	105	10.436		
	Total	5323.321	108			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan, Motivasi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Hasil tabel 4.16 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 135,039 > 2,69 (f tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan pelatihan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam sebuah analisis regresi dibutuhkan untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel-variabel independent. Hal tersebut dipakai dalam koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu.

Apabila nilai koefisien mendekati angka nol, sehingga kemampuan dalam variabel independent mempengaruhi variabel dependen di dalam penelitian amat terbatas. Apabila nilai koefisien mendekati angka satu, sehingga kemampuan variabel independent memberikan semua informasi tentang variabel dependen, artinya variabel independent berkontribusi secara sempurna terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.788	3.23041

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

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,794 atau 79,4% hal tersebut bahwa 79,4% variabel kinerja karyawan pada Departement Quality Control PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat diketahui oleh variasi dari ketiga variabel independent, yaitu pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Sisanya 20,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dihitung menggunakan program aplikasi SPSS versi 26 dengan variabel Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departement Quality Control PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat dijelaskan melalui pembahasan dibawah ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,499 (t-hitung) lebih besar dari nilai 1,98282 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan sebaran kuesioner yang diperoleh, ditinjau dari 5 indikator pelatihan, yaitu kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan prasarana pelatihan, serta kualitas peserta pelatihan. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hal ini terlihat pada tanggapan responden, dimana Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan kuesioner yang disampaikan sesuai indikator pelatihan Subroto (2018). Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) dan Mediasi and Kerja (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru dan karyawan lama pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, sehingga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika pelatihan hanya dilaksanakan untuk karyawan baru pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, sehingga akan menurun juga kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,480 (t hitung) lebih besar daripada nilai 1,98282 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan sebaran kuesioner yang diperoleh, ditinjau dari 5 indikator pelatihan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hal ini terlihat pada tanggapan responden, dimana Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan kuesioner yang disampaikan sesuai indikator motivasi Novriansya et al. (2022). Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Lestari, and Hamzah (2019) dan Novriansya et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika motivasinya tinggi yang dilakukan oleh karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, sehingga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika motivasinya rendah yang dilakukan oleh karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, sehingga akan menurun kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 7,736 (t hitung) lebih besar daripada nilai 1,198282 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan sebaran kuesioner yang diperoleh, ditinjau dari 4 indikator disiplin kerja, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hal ini terlihat pada tanggapan responden, dimana Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan kuesioner yang disampaikan sesuai indikator disiplin kerja Amalia Yunia Rahmawati (2020). Hal ini di dukung penelitian terdahulu dari Prasetyo and Marlina (2019) dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika disiplin kerja di jalankan dengan

baik dan dipatuhi oleh karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, sehingga makin meningkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya jika disiplin kerja tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, sehingga akan menurun kinerja yang dihasilkan.

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

Berdasarkan hasil pengujian uji f, maka dapat diperoleh nilai F hitung, yang merupakan 135,039 dan lebih dari 2,69 (f-tabel) berdasarkan hasil tes simultan yang diberikan oleh F hitung. Hal ini juga diketahui dari hasil bahwa nilai signifikan, yang kurang dari 0,05, adalah 0.000. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini di dukung penelitian terdahulu dari Sari et al. (2020) menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Nilai R Square kemudian ditampilkan sebagai 0.794, atau 79.4%, berdasarkan temuan dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan. Ini menunjukkan bahwa perubahan dari tiga variabel independen pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dapat digunakan untuk menyimpulkan 79,4% dari variabel kinerja di Departemen *Quality Control* di PT. Pansonic Gobel Energy Indonesia. Untuk mencapai kinerja yang baik, setiap variabel independen – motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan memainkan peran penting. Ketika karyawan secara efektif menggabungkan tiga kriteria, kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kesimpulan

Penulis mencapai kesimpulan berikut setelah mempertimbangkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia:

1. Hipotesis pertama (H1) ditemukan diterima berdasarkan temuan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, yang mengarah pada kesimpulan bahwa pelatihan di Departemen *Quality Control* Panasonic Gobel Energy Indonesia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua (H2) ditemukan diterima berdasarkan temuan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, yang mengarah pada kesimpulan bahwa motivasi di Departemen *Quality Control* Panasonic Gobel Energy Indonesia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H3) ditemukan diterima berdasarkan temuan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, yang mengarah pada kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di Departemen *Quality Control* Panasonic Gobel Energy Indonesia.
4. Berdasarkan temuan dari hasil uji simultan penelitian ini (Uji-f), ditentukan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang mengarah pada kesimpulan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Departement *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

Referensi

Akuntanika, Jurnal, Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Sriwijaya, Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Latar Belakang, And Menurut Basri. 2020. “Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sulaiman 1 , Asanudin 2.” *Administrasi Negara* 6(1):13–14.

- Amalia Yunia Rahmawati. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Co – Legal Indonesia Di Surabaya." (July):1–23.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, And Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1):101. Doi: 10.30737/Jimek.V2i1.427.
- Habibi, Muhammad, And Rivo Nugroho. 2019. "Pelatihan Desain Grafis Untuk Memperoleh Kesempatan Kerja Di Upt Pelatihan Kerja Surabaya." *Jurnal Pendidikan Untuk Semua* 3(1):17–26.
- Hadi, Fadilla Puspita. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." 7(1):35–54.
- Hermawati, Rahmi, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, And Heri Erlangga. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(3):319. Doi: 10.32493/Jjsdm.V4i3.10459.
- Kurniawan, Robby. 2021. "Pengaruh Motivasi , Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam." 1(1):457–67.
- Lestari, Indah Ayu, Indah Ayu Lestari, And Nasir Hamzah. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(1):164–77. Doi: 10.33096/Paradoks.V2i1.138.
- Lestari, Sri, And Dilla Afifah. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 3(1):93–110. Doi: 10.34005/Kinerja.V3i1.1279.
- Mediasi, D. I., And Kepuasan Kerja. 2021. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja." 1(2):186–95.
- Novriansya, Dandi, Irma Idayati, Astri Riance, And Suwarno. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara." *Jebmak* 1(1):85–100. Doi: <https://doi.org/10.61930/Jebmak.V1i2.8>.
- Nurdin, Nurdin, And Tjipto Djuhartono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2):137–48. Doi: 10.47467/Reslaj.V3i2.328.
- Prasetyo, Ery Teguh, And Puspa Marlina. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3(1):21–30.
- Putri, Egidia Amalia, Ainani Tajriani, Alivianda Syifa, Nurrachmawati Nurrachmawati, Athaullah Andi Rivai, And Andi Amri. 2022. "Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia." *Insight Management Journal* 2(3):81–90. Doi: 10.47065/Imj.V2i3.156.
- Putri, Evila Yolanda, Amelia Putri, Aldilla Rahma Rahma, And Fakhri Mujahid Maolani. 2022. "Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12(2):343–56. Doi: 10.37932/J.E.V12i2.618.
- Sari, Abu, Fakhry Zamzam, And Harun Syamsudin. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1(2):1–18. Doi: 10.47747/Jnmpsdm.V1i2.91.
- Sihombing, Puji Lastris T., And Maria Ulfa Batoebara. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di Cv Multi Baja Medan." *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN* 6:1–16. Doi: <https://doi.org/10.46576/Jpr.V6i0.1241>.
- Subroto, Setyowati. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tegal Shipyard Utama Tegal." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 12(1):18–33. Doi: <https://doi.org/10.33558/Optimal.V12i1.1544>.

Suhaila, Suhaila, Wan Suryani, And Teddi Pribadi. 2021. “Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* 2(2):153–60. Doi: 10.31289/Jimbi.V2i1.457.