

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ndari Purbosari

ndari.purbosari19@gmail.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of training, motivation and working discipline on the performance of employees at PT. Sicepat Ekspres Indonesia Surabaya Branch. Population used in this research is employees of PT. Sicepat Ekspres Indonesia Branch Surabaya with total sample of 59 respondents. The data analysis technique that been used is multiple linear regression analysis that aims to calculate the regression coefficient to indicate the influence of training variables, motivation and work discipline on employee performance. While testing the hypothesis using goodness of fit test with F test and partial influence test with t test. The test result of goodness of fit with F test shows that the independent variables of training, motivation and work discipline significantly influence employee performance is $0,000 < 0,05$. With the result of partial influence test with t test indicates that the training variables have significance level $0,002 < 0,05$, motivation variable have significance level $0,014 < 0,05$ and work discipline variable have significance level $0,005 < 0,05$. Based on these calculations, it can be concluded partially training, motivation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: training, motivation, work discipline and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 59 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji *goodness of fit* dengan uji F dan uji pengaruh parsial dengan uji t. Hasil pengujian uji *goodness of fit* dengan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan hasil uji pengaruh parsial dengan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan secara parsial pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM).

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak

diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status dan keinginan yang tidak sama.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Pada dasarnya di dalam perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, ada karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, ada juga karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan tinggi namun semangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan, motivasi dan disiplin kerja dari pimpinan atau perusahaan.

Menurut Suwanto (2014), pelatihan adalah proses kolaborasi yang terus berlangsung, dimana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka. Bangun (2012:202) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam hal bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini atau masa mendatang, dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Perusahaan yang merasa memiliki karyawan dengan kemampuan kinerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung untuk mempertahankan karyawan, sedangkan karyawan yang dirasa kurang dalam kemampuan kinerja atau berkinerja rendah maka perusahaan tersebut cenderung untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sangat berperan penting untuk memberikan semangat pada karyawan dengan cara pemberian motivasi kepada karyawan yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2014), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Robins, 2009).

Motivasi merupakan sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditunjukkan dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi. Jika kinerja karyawan tinggi, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik serta kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Jadi, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju dan berkembang dengan adanya dorongan motivasi tersebut.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2013:193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013:129)

disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah dan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan di dalam suatu perusahaan. Tanpa ada dukungan dalam disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya?. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai adalah: (1) Untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya (2) Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya (3) Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan operasional maupun tenaga manajerial. Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Tanpa pelatihan, sulit bagi seorang karyawan dapat mengenal dengan baik pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan akan menguntungkan pada pihak karyawan dan perusahaan. Menurut Bangun (2012:202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2010), pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan operasional. Mangkunegara (2013:51) menjelaskan bahwa indikator-indikator yang meliputi pelatihan adalah: (1) Tujuan dan sasaran pelatihan kerja harus jelas dan dapat diukur, (2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional), (3) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, (4) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta, (5) Peserta latihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Agar pelatihan berhasil, maka penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis, proses pelatihan menurut Bangun (2013:203) yaitu: (1) Kebutuhan pelatihan, (2) Perancangan pelatihan, (3) Pelaksanaan pelatihan, (4) Penilaian pelatihan. Metode-metode pelatihan diperlukan dalam pelatihan tenaga kerja, metode pelatihan menurut Bangun (2012:210) adalah: (1) Metode *on the job training*, adapun bentuk dari metode pelatihan ini yaitu, meliputi rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan dan pelatihan posisi, (2) Metode *off the job training*, dalam metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik yaitu *Business games, vestibule school, case study*.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya

untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Suhariadi (2013), motivasi dapat di definisikan sebagai keadaan dalam individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012:141).

Menurut Sutrisno (2010:118), indikator motivasi adalah sebagai berikut: (1) Kondisi lingkungan kerja, (2) Kompensasi yang memadai, (3) Supervisi yang baik, (4) Adanya jaminan pekerjaan, (5) Status dan tanggung jawab, (6) Peraturan yang fleksibel. Motivasi memiliki beberapa tujuan, menurut Hasibuan (2014:97) tujuan motivasi antara lain: (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) Meningkatkan produktivitas karyawan, (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) Dan lain sebagainya.

Motivasi memiliki proses yang terbagi menjadi enam bagian (Hasibuan, 2014:101) yaitu: (1) Tujuan, (2) Mengetahui kepentingan, (3) Komunikasi efektif, (4) Integrasi tujuan, (5) Fasilitas, (6) Team work. Motivasi juga memiliki beberapa kendala, yaitu: (1) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama. (2) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif, (3) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan, (4) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2013:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014:86), bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Waskat, (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2007:194).

Menurut Sutrisno (2013:89), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan, (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama, (4) Keberanian pimpinan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan, (6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Seorang karyawan tidak hanya

puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Menurut Sutrisno (2012:88), manfaat disiplin kerja adalah: (1) Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, (2) Bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

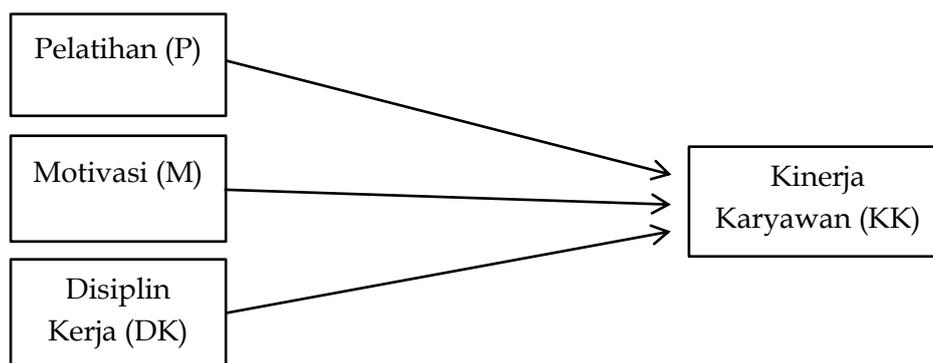
Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari: (1) Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, (2) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan, (3) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, (4) Kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik, (5) Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan, yaitu: (1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, (2) Keputusan penempatan, (3) Perencanaan dan pengembangan karir, (4)Kebutuhan latihan dan pengembangan, (5) Penyesuaian kompensasi, (6) Inventori kompetensi pegawai, (7) Kesempatan kerja adil, (8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan, (9) Budaya kerja dan (10) Menerapkan sanksi.

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Bangun (2012:233) menjelaskan suatu pekerjaan dapat diukur melalui: (1) Jumlah pekerjaan, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, (2) Kualitas pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan ketentuan, (3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, (4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan tinjauan teoritis, maka rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya
- H₂: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya
- H₃: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih dalam permasalahan ini menggunakan kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research*) yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab-akibat antara variabel atau lebih. Jadi metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2).

Menurut Sugiyono (2013:117), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan yang bekerja di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya. Pada penelitian ini meliputi 85 karyawan yang bekerja di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan pada bagian operasional lapangan yang berjumlah 59 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena total jumlah karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya kurang dari 100 karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:63). Variabel yang dianalisis dalam

penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas Pelatihan (P), Motivasi (M) dan Disiplin Kerja (DK). Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (KK). Defisini operasional dari masing-masing variabel penelitian adalah: (1) Pelatihan (P) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, (2) Motivasi (M) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, (3) Disiplin Kerja (DK) merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (4) Kinerja Karyawan (KK) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa saja yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang dinilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh ada kesamaan responden. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian realibilitas *one shot* (hanya sekali). Pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 (Ghozali, 2013:42).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov-Smirnov maupun pendekatan grafik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2011:105) berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, yaitu: (1) Mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10, (2) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 (Santoso, 2009).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1P + b_2M + b_3DK$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya
 P, M, DK : Variabel independen (Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja)
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
 a : Konstanta

Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Analisis determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

Pengujian Hipotesis

Uji *Goodness Of Fit* (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian: (1) Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka model regresi linier berganda yang mengukur pengaruh secara simultan tidak layak digunakan, (2) Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka model regresi linier berganda yang mengukur pengaruh secara simultan layak digunakan.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstanta. Adapun kriteria pengujian: (1) Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan, (2) Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka secara parsial berpengaruh secara signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa saja yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Pelatihan (P)	P ₁	0,312	Valid
	P ₂	0,406	Valid
	P ₃	0,410	Valid
	P ₄	0,570	Valid
	P ₅	0,694	Valid
Motivasi (M)	M ₁	0,300	Valid
	M ₂	0,458	Valid
	M ₃	0,616	Valid
	M ₄	0,429	Valid
	M ₅	0,313	Valid
	M ₆	0,510	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0,315	Valid
	DK ₂	0,402	Valid
	DK ₃	0,322	Valid
	DK ₄	0,334	Valid
	DK ₅	0,481	Valid
	DK ₆	0,501	Valid
	DK ₇	0,525	Valid
	DK ₈	0,336	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,306	Valid
	KK ₂	0,322	Valid
	KK ₃	0,389	Valid
	KK ₄	0,444	Valid
	KK ₅	0,452	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi semua butir dengan skor total (*corrected item-total correlation*) diatas 0,3 sehingga semua butir instrumen atau pernyataan dalam variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh ada kesamaan responden. Jika nilai *cronbach alpha*>0,6 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *cronbach alpha*<0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

Tabel 2
Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pelatihan (P)	0,632	Reliabel
Motivasi (M)	0,713	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,664	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,635	Reliabel

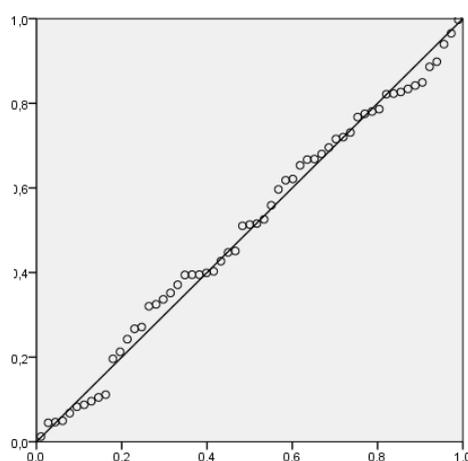
Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* variabel pelatihan (P), motivasi (M), disiplin kerja (DK) dan kinerja karyawan (KK) lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan grafik menunjukkan distribusi data telah mengikuti garis diagonal diantara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu X dan sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil gambar grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standard*:



Sumber: Data Primer, diolah 2018.

Gambar 2
Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Jika besar $VIF < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*

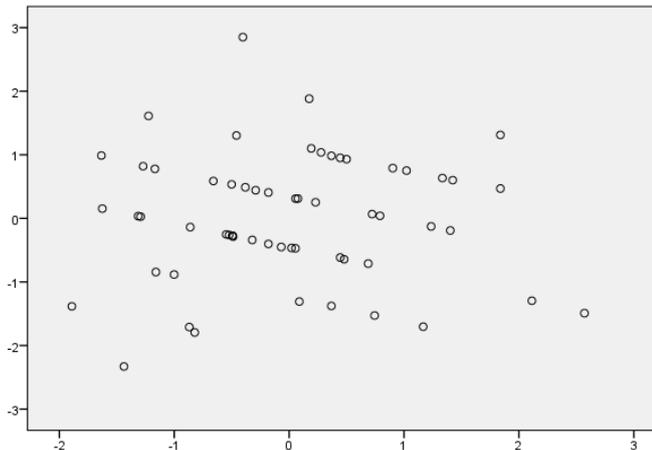
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan (P)	0,370	2,706
Motivasi (M)	0,350	2,858
Disiplin Kerja (DK)	0,902	1,108

Sumber: Data Primer, diolah 2018.

Dari Tabel 3 diketahui bahwa variabel pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) yang ada diketahui memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasil yang diperoleh dari pengolahan data:



Sumber: Data Primer, diolah 2018.

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
	(Constant)	13,232	2,649		5,202
1	P	,385	,120	,401	3,197
	M	,252	,100	,318	2,530
	DK	,147	,050	,081	2,934

Sumber: Data Primer, diolah 2018.

Dari data Tabel 4 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 13,232 + 0,385 P + 0,252 M + 0,147 DK$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 13,232 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (KK) akan sebesar 13,232 satuan, (2) Nilai b₁ sebesar 0,385 yang menunjukkan nilai koefisien pelatihan (P). Artinya jika variabel pelatihan mengalami peningkatan sebesar satu satuan,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,385 satuan dengan asumsi variabel motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) konstan, (3) Nilai b_2 sebesar 0,252 yang menunjukkan nilai koefisien motivasi (M). Artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,252 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (P) dan disiplin kerja (DK) konstan, (4) Nilai b_3 sebesar 0,147 yang menunjukkan nilai koefisien disiplin kerja (DK). Artinya jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,147 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (P) dan motivasi (M) konstan. Dari model regresi linier berganda diatas dapat diketahui adanya pengaruh antara pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) analisis koefisien determinasi berganda atau *R-square* merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara serempak atau simultan. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,585	,54587

Sumber: Data Primer, diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya R Square (R^2) adalah sebesar 0,607 atau 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji *Goodness Of Fit* (Uji F)

Uji *goodness of fit* dengan uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian: (1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi linier berganda yang mengukur pengaruh secara simultan tidak layak digunakan, (2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi linier berganda yang mengukur pengaruh secara simultan layak digunakan. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Goodness Of Fit dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,281	3	8,427	28,281	,000 ^b
	Residual	16,389	55	,298		
	Total	41,669	58			

Sumber: Data Primer, diolah 2018.

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang mengukur pengaruh secara simultan pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) layak untuk digunakan.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstanta. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi uji t >0,05, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh antara pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK), (2) Jika nilai signifikansi uji t <0,05, maka secara parsial terdapat pengaruh antara pelatihan (P), motivasi (M) dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dari hasil pengolahan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13,232	2,649		5,202	,000
	P	,385	,120	,401	3,197	,002
	M	,252	,100	,318	2,530	,014
	DK	,147	,050	,081	2,934	,005

Sumber: Data Primer, diolah 2018.

Uji pengaruh pelatihan (P) terhadap kinerja karyawan (KK) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji pengaruh motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji pengaruh disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama (H_1) yaitu “terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,385 dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Serta diketahui dari nilai koefisien determinasi 60,7% yang artinya variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 60,7% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya, sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan oleh Sahanggamu dan Mandey (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan yang baik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi. Pelatihan yang baik dan benar maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, berkualitas dan berkompetensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua (H_2) yaitu “terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,252 dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,014 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Serta diketahui dari nilai koefisien determinasi 60,7% yang artinya variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 60,7% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya, sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan oleh Martinus (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi sangat penting dan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya motivasi perusahaan bisa menghasilkan karyawan yang memiliki semangat tinggi untuk bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga (H_3) yaitu “terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,147 dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Serta diketahui dari nilai koefisien determinasi 60,7% yang artinya variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 60,7% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya, sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan oleh Ayer *et al.*, (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menerapkan tingkat disiplin sangatlah penting, karena dengan memiliki karyawan dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel pelatihan pada hipotesis pertama (H_1) telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik pelatihan serta prosedur yang tepat pelatihan dilakukan, maka kinerja karyawan akan meningkat, (2) Variabel motivasi pada hipotesis kedua (H_2) telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya. Hasil ini menunjukkan apabila perusahaan memberi motivasi lebih kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula, (3) Variabel disiplin kerja pada hipotesis ketiga (H_3) telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan bagian penting dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, (2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dimana terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Dilihat dari hasil analisis deskriptif, didapatkan nilai rata-rata terendah dalam indikator pelatihan adalah merode pelatihan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya diharapkan memperhatikan prosedur metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan bisa mendapatkan pelatihan dengan baik dan bisa meningkatkan kinerja, (2) Dilihat dari hasil analisis deskriptif, didapatkan nilai rata-rata terendah dalam indikator motivasi adalah supervisi yang baik. Disarankan bagi perusahaan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya rutin memberi arahan dan membimbing para karyawannya serta memberikan dorongan lebih berupa motivasi, karena dengan motivasi yang diberikan karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dengan motivasi karyawan bisa meningkatkan kinerjanya, (3) Selain itu, disiplin kerja dilihat dari hasil analisis deskriptif, didapatkan nilai-rata-rata terendah dalam indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan. Karena disiplin kerja merupakan salah satu hal yang terpenting didalam suatu perusahaan, maka diharapkan perusahaan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya memberikan beban pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, (4) Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayer, J. et al. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*. 12(3A): 27-46.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. 202-233.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. 203.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 45-214.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 42.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta. 194.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 141.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 193.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 97-101.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Majemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta. 67.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung. 51-129.
- Martinus, E. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(1).
- Mathis, R. L dan J.H, Jacson,. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. S. 2009. *Organization Behavior*. Seventh Edition. A Simon and Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Sahanggamu, P. dan S, Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*. 2(4): 514-523.
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS*. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 63.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 2-118.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Suhariadi, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, Cetakan Kedua. Pradana Media Group. Jakarta. 118.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Pranada Media Group. Jakarta. 89.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Pranada Media Group. Jakarta. 86.
- Suwarto. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cahaya Atma Pustaka. Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Majemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.