

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Bagian Transportasi Karyawan Kontrak Supir Bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara)

Yomeini Margareth^{1*}, Miranti Ramadhani¹, Khairunnisa²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹, Universitas Telkom²

Email : sagalayomeini@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training and motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable (Case study in the transportation section of contract employees, Inalum bus drivers PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara). The sample in this study amounted to 32 people, namely all contract employees of Inalum bus drivers PT. Auto Blend. This sampling uses a total sample, where the entire population is sampled. Data collection techniques using interviews, questionnaires and observation. The data analysis technique used is instrument test, classic assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination and hypothesis testing. Based on hypothesis testing using the t test (partial) that job training (X1) has no significant effect on work discipline (Z), motivation (X2) has no significant effect on work discipline (Z), job training (X1) has no significant effect on employee performance (Y), motivation (X2) has a significant positive effect on employee performance (Y), work discipline (Z) has a significant positive effect on employee performance (Y). The results of Path Analysis on hypotheses 6 and 7, namely work discipline (Z) cannot mediate the relationship of job training (X1) to employee performance (Y), Work Discipline (Z) cannot mediate the relationship between motivation (X2) and employee performance (Y) .

Keywords: *employee performance, job training, motivation, work discipline.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Study kasus pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang yaitu seluruh karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu. Pengambilan sampel ini menggunakan sampel total, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, kuesioner dan

observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) bahwa pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Z), motivasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Z), pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (Z) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari Analisis Jalur pada hipotesis 6 dan 7 yaitu disiplin kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), Disiplin Kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Sedangkan menurut Gauzali (2019), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

PT. Auto Padu adalah perusahaan yang bergerak di dalam bidang transportasi dan khusus pengangkutan karyawan PT. Inalum dan keluarga karyawan. PT. Auto Padu ini bekerjasama dengan PT. Inalum dan PT. Auto Padu mempunyai dua kantor yang pertama terletak di Tebing Tinggi Jalan Selar No. 3 Lingkungan 02, dan ada juga yang terletak di Jalan PT. Inalum, pabrik peleburan, Semelter Kuala Tanjung Batu Bara.

Kinerja karyawan di bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum pada PT. Auto Padu harus dapat dimaksimalkan lagi. Sebab, bila kinerja karyawan bagus, maka akan tercapainya tujuan dari instansi itu sendiri. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Study Kasus Pada Bagian Transportasi Karyawan Kontrak Supir Bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Minner (2019), kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya.

Pelatihan Kerja

Menurut Gary Dessler (2021), Pelatihan adalah Proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka seperti, memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk anda.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2019), Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin

Menurut Hasibuan (2019), bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistik dengan kriteria berikut :

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka indikator dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka indikator dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistik. Butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan *realible*.
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak *realible*.

Uji Normalitas

Untuk menganalisis analisis normalitas salah satunya berdasarkan kolmogorov-smirnov dengan nilai p 2 sisi (*two tailed*) dengan teknik analisisnya sebagai berikut :

1. Jika nilai *probability sig 2 tailed* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *probability sig 2 tailed* $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan :

1. Jika nilai *tolerance* > 10 persen dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* < 10 persen dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan.

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Sugiyono (2019), pada penelitian ini analisis linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
 a = Konstanta
 X1 = Pelatihan kerja
 X2 = Motivasi
 b1 = Koefisien regresi X1
 b2 = Koefisien regresi X2
 Z = Disiplin kerja
 e = Standar eror

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program SPSS atau secara manual dengan rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut : $Kd = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

- Kd : Koefisien determinasi
 R² : Koefisien korelasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh supir bus Inalum PT. Auto Padu yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 32 orang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Variabel Y (Kinerja Karyawan)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,759	0,367	Valid
2	0,695	0,367	Valid
3	0,447	0,367	Valid
4	0,759	0,367	Valid
5	0,695	0,367	Valid
Variabel Z (Disiplin Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,847	0,367	Valid
2	0,465	0,367	Valid

3	0,629	0,367	Valid
4	0,847	0,367	Valid
Variabel X1 (Pelatihan Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,397	0,367	Valid
2	0,467	0,367	Valid
3	0,499	0,367	Valid
4	0,573	0,367	Valid
Variabel X2 (Motivasi)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,401	0,367	Valid
2	0,406	0,367	Valid
3	0,491	0,367	Valid
4	0,562	0,367	Valid
5	0,434	0,367	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja karyawan (Y), variabel pelatihan kerja (X1), variabel motivasi (X2) maupun variabel disiplin kerja (Z) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

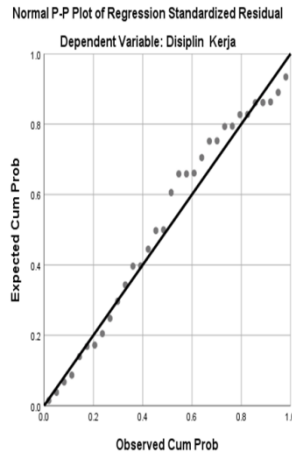
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,769	0,6	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja (Z)	0,780	0,6	Reliabel
Variabel Pelatihan Kerja (X1)	0,603	0,6	Reliabel
Variabel Motivasi (X2)	0,613	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Normal P Plot

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	.722	1.386
Motivasi	.722	1.386

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,722, variabel motivasi (X2) sebesar 0,722 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 1,386, variabel motivasi (X2) sebesar 1,386 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.107	2.281		3.553	.001
Pelatian Kerja	-.061	.136	-.085	-.452	.654
Motivasi	-.253	.104	-.457	-2.428	.052

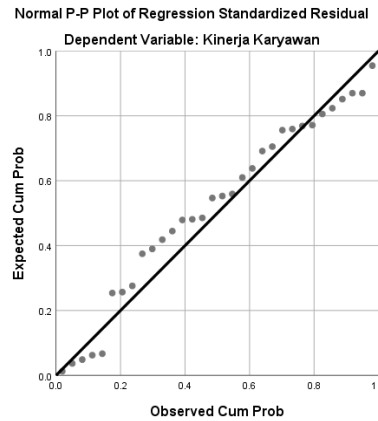
a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi pelatihan kerja (X1) sebesar 0,654, motivasi (X2) sebesar 0,052 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2. Normal P Plot

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	.703	1.422
Motivasi	.694	1.440
Disiplin Kerja	.879	1.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0.703, variabel motivasi (X2) sebesar 0.694 dan variabel disiplin kerja (Z) sebesar 0.879 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 1.422, variabel motivasi (X2) sebesar 1.440 dan disiplin kerja (Z) sebesar 1.138 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.737	3.080		2.187	.037
Pelatihan Kerja	.134	.178	.154	.751	.459
Motivasi	-.266	.138	-.397	-1.930	.064
Disiplin Kerja	-.106	.110	-.176	-.963	.344

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi pelatihan kerja (X1) sebesar 0,459, motivasi (X2) sebesar 0,064 dan disiplin kerja (Z) sebesar 0,344 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	7.730	5.001	
Pelatihan Kerja	.259	.297	.179
Motivasi	.243	.228	.219

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = 7.730 + 0,259X_1 + 0,243X_2$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar 7.730 menunjukkan besarnya variabel disiplin kerja (Z) jika variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel motivasi (X2) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1), (b_1) sebesar 0,259 menunjukkan besarnya peranan variabel pelatihan kerja (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Z) dengan asumsi variabel motivasi (X2) konstan. Artinya apabila faktor variabel pelatihan kerja (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel disiplin kerja (Z) meningkat sebesar 0,259 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi (X2) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) (b_2) sebesar 0,243 menunjukkan besarnya peranan variabel motivasi (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Z) dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X1) konstan. Artinya apabila faktor variabel motivasi

(X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel disiplin kerja (Z) meningkat sebesar 0,243 satuan nilai dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X1) konstan. Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4.20 berikut:

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.732	5.455	
Pelatihan Kerja	.424	.316	.228
Motivasi	.766	.244	.538
Disiplin Kerja	-.454	.195	-.355

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \varepsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 5.732 + 0,424X_1 + 0,766X_2 - 0,454Z$.

Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 9. berikut ini :

Tabel 9. Uji t (Parsial) Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.730	5.001		1.546	.133
Pelatihan Kerja	.259	.297	.179	.872	.390
Motivasi	.243	.228	.219	1.068	.294

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.

Dari tabel 9. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,872 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-2 = 30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,872) $< t_{tabel}$ (2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,390 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mazidah Nita Nur (2021), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia).

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Z)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.

Dari tabel 9. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.068 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-2 = 30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,068) $< t_{tabel}$ (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar 0,294 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feviana (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 10. berikut ini :

Tabel 10. Uji t (Parsial) Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.732	5.455		1.051	.302
Pelatihan Kerja	.424	.316	.228	1.342	.190
Motivasi	.766	.244	.538	3.142	.004
Disiplin Kerja	-.454	.195	-.355	-2.334	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :
Kriteria Pengambilan Keputusan :
1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.

Dari tabel 10. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.342 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-3 = 29) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1.342) $< t_{tabel}$ (2,045), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,190 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mazidah Nita Nur (2021), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia).

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :
Kriteria Pengambilan Keputusan :
1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.

Dari tabel 10. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.142 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-3 = 29) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3.142) $> t_{tabel}$ (2,045), dan nilai signifikansinya sebesar 0,004 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Sindu Pradipto (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)

- c. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :
 Kriteria Pengambilan Keputusan :
- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
 - 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2.334 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-3 = 29) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-2.334) < t_{tabel} (2,045)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,027 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama ditolak, artinya variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Z) pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara.
 2. Hipotesis kedua ditolak, artinya variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Z) pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara.
 3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara.
 4. Hipotesis keempat diterima, artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara.
 5. Hipotesis kelima diterima, artinya variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara.
 6. Hipotesis keenam ditolak, artinya variabel disiplin kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara.
 7. Hipotesis ketujuh ditolak, artinya variabel disiplin kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan (X1) pada bagian transportasi karyawan kontrak supir bus Inalum PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batu Bara.
-

REFERENSI

- Alfin, M. Feviana, R. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. *Manajemen*, 1(2), 1–70.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9) (9th Ed.)*. Perpustakaan Sekto TNI.

- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANAJEMEN*, 1(1), 841–856.
- Sindu Pradipto. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Manajemen*, 1(2), 1–60.
- Sugiyono (2021). (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANAJEMEN*, 2(1), 35–45. [Http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001](http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001)<http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Powtec.2016.12.055><https://Doi.Org/10.1016/J.Ijfatigue.2019.02.006><https://Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.04.024><https://Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.127252><http://Dx.Doi.O>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.)).
- R. And Nurdin, S. (2017). ‘Pengaruh Store Atmosphere Pada Kepuasan Pelanggan Yang Berimplikasi Pada Loyalitas Pelanggan’, *Ecodemica*, 1(2), Pp. 252–261.
- Dumat, F. E., Mandey, Si. L. And Roring, F. (2018) ‘Pengaruh Experiential Marketing Dan Emotional Marketing Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Rumah Kopi (Studi Kasus Pada Van Ommen Coffee Manado)’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), Pp. 3493–3502. Doi: 10.35794/Emba.V6i4.21622.
- Ekasari, N. (2015). ‘Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Loyalitas Pelanggan Klinik Perawatan Kulit Natasha Kota Jambi’, *Ekonomi Dan Bisnis*, 17 No.2, Pp. 31–52.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: BPEE.
- Kotler, P. And Armstrong, G. (2018). *Prinsip-Prinsip Pemasaran Edisi Ke-12*. 12th Edn. Edited By A. Maulana, D. Barnadi, And W. Hardani. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Selang, C. A. . (2013). ‘Bauran Pemasaran (Marketing Mix) Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Fresh Mart Bahu Mall Manado’, *Jurnal EMBA*, 1 No.3, Pp. 71–80.
- Sugiyono, P. D. .(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 25th Edn. Bandung: Alfabeta,Cv.
- Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) ‘The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.
- Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) ‘Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School’, *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.
- Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) ‘The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student’s Learning Achievement In Medan City’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.

Sinaga, E.M. (2022) 'The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.