

Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel MFG

Oleh :

Wahyu Hananta Herlambang

Dosen Pembimbing :

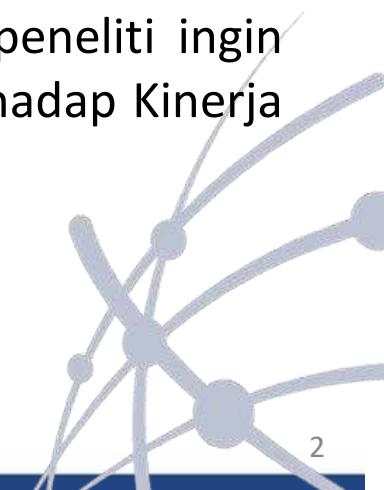
Dewi Andriani, SE., MM

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
2025

Pendahuluan

PT. Jatim Taman Steel Mfg adalah perusahaan dinamis yang mengkhususkan diri dalam pembuatan batang baja, memproduksi billet yang indah, batang datar ramping, dan batang bundar yang kuat. Sebagai perusahaan produksi besi dan baja. PT Jatim Taman Steel dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tantangan tersebut antara lain adalah keterlambatan karyawan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kurangnya pengetahuan tentang jobdesk atau tugas pekerjaan yang jelas karena kurangnya pelatihan, serta kurangnya motivasi yang dapat menyebabkan penurunan semangat kerja.

Penelitian ini akan mengeksplorasi fenomena terkait tingkat kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin kerja, guna mengidentifikasi tantangan yang dihadapi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan kualitas produksi dan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel MFG."



Research Gap

Berdasarkan penelitian sebelumnya menjadikan salah satu landasan dalam penelitian ini, sehingga dapat memperluas teori dan sudut pandang yang digunakan untuk meninjau penelitian yang dilakukan.

1. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya celah populasi pada penelitian [12] yang menggunakan populasi tenaga kerja non- produksi pada Karyawan Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, celahnya terdapat pada variabel kinerja karyawan dimana karyawan pada sektor pemerintahan berfokus pada pengembangan kompetensi dan pelayanan, namun pada penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai kualitas dan kuantitas produksi. Adanya perbedaan prosedur kerja inilah yang menjadi gap dalam penelitian ini.
2. Perbedaan lainnya yang menjadi celah terdapat pada penelitian terdahulu [13] terletak pada penggunaan teknik total sampling untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel atau datamelalui pertimbangan tertantu atau data.
3. Perbedaan lainnya terdapat pada penelitian [14] yang menggunakan alat ukur penelitian menggunakan Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS),sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat ukur Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SmartPLS).



Rumusan Masalah

Rumusan Masalah: Apakah pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. jatim taman steel MFG?

Pertanyaan penelitian :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel Mfg?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Taman Steel Mfg?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT . Jatim Taman Steel Mfg?

Kategori SDGs : kategori SDGs yang sesuai ialah SDGs tujuan 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi *{Decent Work and Economic Growth}* Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang layak untuk Semua.



Literature Review

Pelatihan kerja (X1)

- Indikator pendukung:

Tujuan pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih

- Temuan [18], [7], [16], [15], [19] menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Temuan [20] menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja (X2)

- Indikator pendukung:

Mematuhi semua peraturan Perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi.

- Temuan [9], [10], [20], [19], [26], dan [24] menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Temuan [27] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi (X2)

- Indikator pendukung:

Kebutuhan akan Prestasi kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

- Temuan [9], [23], [24], dan [25] menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Temuan [8] menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (Y)

- Indikator pendukung:

Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab..



Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jatim Taman Steel Mfg yang berjumlah 300 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Purposive Sampling. Purposive Sampling dapat diartikan untuk mengambil sampel atau sumber data melalui pertimbangan [33]. Pertimbangan atau kriteria dalam penelitian ini adalah 1) Masa kerja 1 tahun atau lebih, 2) merupakan karyawan Unit P2 PT.Jatim Taman Steel MFG. Sehingga pada penelitian ini ditetapkan menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Sumber data yang digunakan adalah Data Primer yaitu pengisian kuesioner oleh karyawan PT.Jatim Taman Steel MFG yang disebarluaskan melalui Google Form, dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan skala nilai 1 sampai dengan 5. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0 untuk mengevaluasi hubungan antar variabel yang terdiri dari 2 tahap utama: Outer model dan Inner Model.



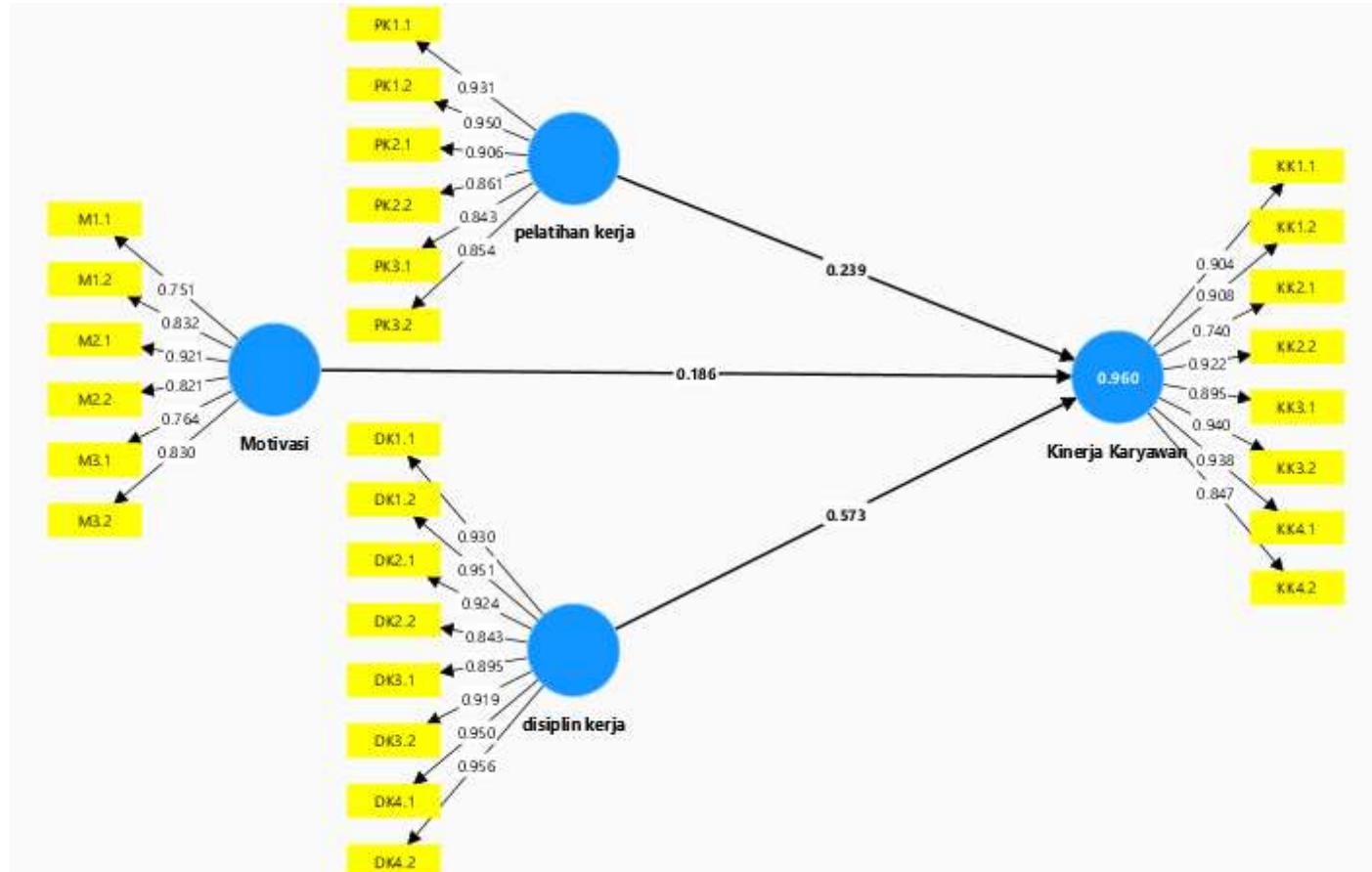
Hasil Penelitian

Perhitungan model pengukuran (Outer Model)

Hasil Uji Validitas Konvergen

Jika nilai faktor pemuatan lebih dari 0,7, indikator tersebut dianggap ideal atau akurat untuk mengukur konstruk. Nilai antara 0,5 dan 0,6 masih boleh diterima, tetapi nilai di bawah 0,5 menunjukkan bahwa indikator tersebut harus dikeluarkan dari model.

Nilai loading factor dari masing-masing indikator yang memiliki nilai di atas 0,7 menunjukkan bahwa mereka memiliki data yang valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya, serta memenuhi kriteria yang ditetapkan



Hasil Penelitian

Construct Reliability and Validity

Setiap variabel memiliki nilai AVE yang melebihi 0,50. Dengan kata lain, seluruh indikator pada masing-masing variabel layak digunakan untuk mengukur proporsi varians indikator yang dijelaskan oleh konstruknya. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai AVE tersebut telah menunjukkan validitas konvergen yang memadai.

	Average variance extracted (AVE)	keterangan
Kinerja Karyawan	0.790	Valid
Motivasi	0.675	Valid
disiplin kerja	0.849	Valid
pelatihan kerja	0.796	Valid

Discriminant Validity – cross loading

Validitas diskriminan dapat dinilai dengan membandingkan nilai cross loading terhadap *Average Variance Extracted* (AVE), yang merepresentasikan kuadrat korelasi antarkonstruk. Model dianggap memenuhi validitas diskriminan jika korelasi antara indikator dengan konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Pemenuhan kriteria ini menegaskan bahwa model telah memiliki validitas diskriminan yang baik

	disiplin kerja	Motivasi	pelatihan kerja	Kinerja Karyawan
DK1.1	0.930	0.871	0.912	0.920
DK1.2	0.951	0.915	0.901	0.921
DK2.1	0.924	0.884	0.888	0.922
DK2.2	0.843	0.821	0.835	0.805
DK3.1	0.895	0.827	0.814	0.861
DK3.2	0.919	0.845	0.845	0.877
DK4.1	0.950	0.888	0.882	0.919
DK4.2	0.956	0.876	0.893	0.940
M1.1	0.722	0.751	0.679	0.716
M1.2	0.758	0.832	0.765	0.756
M2.1	0.896	0.921	0.904	0.908
M2.2	0.769	0.821	0.762	0.752
M3.1	0.690	0.764	0.663	0.740
M3.2	0.782	0.830	0.788	0.774

Hasil Penelitian

Discriminant Validity – cross loading

Validitas diskriminan dapat dinilai dengan membandingkan nilai cross loading terhadap *Average Variance Extracted* (AVE), yang merepresentasikan kuadrat korelasi antarkonstruk. Model dianggap memenuhi validitas diskriminan jika korelasi antara indikator dengan konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Pemenuhan kriteria ini menegaskan bahwa model telah memiliki validitas diskriminan yang baik

Composite Reliability dan Cronbach alpha

Terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada pengujian reliabilitas melebihi angka 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim dapat dikategorikan sebagai variabel yang memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

PK1.1	0.873	0.870	0.931	0.904
PK1.2	0.910	0.889	0.950	0.902
PK2.1	0.844	0.840	0.906	0.856
PK2.2	0.828	0.794	0.861	0.817
PK3.1	0.806	0.798	0.843	0.774
PK3.2	0.796	0.780	0.854	0.838
KK1.1	0.873	0.870	0.931	0.904
KK1.2	0.896	0.921	0.904	0.908
KK2.1	0.690	0.764	0.663	0.740
KK2.2	0.924	0.884	0.888	0.922
KK3.1	0.858	0.809	0.817	0.895
KK3.2	0.956	0.876	0.893	0.940
KK4.1	0.907	0.853	0.862	0.938
KK4.2	0.783	0.734	0.788	0.847

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	keterangan
disiplin kerja	0.974	0.978	Reliabel
Motivasi	0.903	0.925	Reliabel
pelatihan kerja	0.948	0.959	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.961	0.968	Reliabel

Hasil Penelitian

Model Struktural (Inner Model)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.960	0.959

Uji *R-Square*

Terlihat bahwa variabel endogen, yaitu kinerja karyawan, memiliki nilai R-Square sebesar 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen (Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Kerja) mampu menjelaskan sebesar 96% variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, nilai R-Square ini termasuk dalam kategori yang baik. Sedangkan 4% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Koefisien Jalur (*Path Coeffisient*)

1. Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic $> 1,96$ sebesar 2.422 dan P-Value $< 0,05$ yaitu 0,015. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic $> 1,96$ sebesar 3.093 dan P-Value $< 0,05$ yaitu 0,002. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic $> 1,96$ sebesar 5.729 dan P-Value $< 0,05$ yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.186	0.189	0.060	3.093	0.002
disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0.573	0.543	0.100	5.729	0.000
pelatihan kerja -> Kinerja Karyawan	0.239	0.265	0.098	2.422	0.015

Pembahasan

Hipotesis pertama : Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator tujuan penelitian. Hal ini dibuktikan oleh perolehan skor kuesioner yang telah disebarluaskan, di mana mayoritas responden memberikan nilai pada rentang 4 dan 5. menunjukkan bahwa karyawan PT Jatim Taman Steel setuju bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini membuktikan bahwa Manfaat dari pelatihan kerja antara lain meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Hipotesis kedua : Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator kebutuhan akan prestasi. Berdasarkan perolehan skor kuesioner yang telah disebarluaskan, di mana mayoritas karyawan PT Jatim Taman Steel memberikan penilaian pada angka 4 dan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan, sejalan dengan berbagai penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga : Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. kontribusi terbesar pada indikator Tingkat Absensi. Hal ini terbukti dari perolehan skor kuesioner yang didominasi oleh nilai 4 dan 5, menunjukkan bahwa karyawan PT Jatim Taman Steel sepakat bahwasemakin tinggi disiplin kerja, semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan.



Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Jatim Taman Steel. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membangun keterampilan, menumbuhkan semangat kerja, serta menegakkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Dengan terus memperkuat pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, PT Jatim Taman Steel dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan di industri manufaktur baja.

Meskipun temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 100 responden dan dilaksanakan di instansi tertentu, yaitu PT Jatim Taman Steel. Selain itu, penelitian ini hanya mempertimbangkan variabel pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja, sementara masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian dan menambah jumlah responden. Selain itu, peneliti juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, kerjasama tim, dan variabel-variabel lainnya.

