



PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MALL BTM KOTA BOGOR

M. Ratib Ni'matullah¹, Eko Wahyu Widayat²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

sayaratib@gmail.com¹, ekowahyuwidayat01@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Mall BTM Di Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Metode Asosiatif model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepadaseluruh karyawan, dan untuk teknik pengambilan sampling dengan sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 31 responden Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 56,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 43,7% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (13,877) > F_{tabel} (2,98)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis variabel disiplin kerja $t_{hitung} (3,379)$ di mana $t_{tabel} (2,042)$ maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor. Adapun variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM di Kota Bogor dengan nilai analisis variabel pelatihan kerja yaitu $t_{hitung} (1,587)$ dan variabel motivasi kerja nilainya yaitu $t_{hitung} (3,379)$.

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

Abstract

The type of research used is quantitative with the Associative Method approach the data analysis model used is multiple linear regression analysis. For the method of collecting data by providing questionnaires to all employees, and for sampling techniques with saturated samples. The sample amounted to 31 respondents. The results of the regression test showed that 56.3% of employee performance factors could be explained by job training, work motivation and work discipline while the remaining 43.7% were explained by other factors not studied in this study. Meanwhile, the results of the f test showed that simultaneously the variables of job training, work motivation and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{hitung} (13,877) > F_{tabel} (2,98)$. The results of the t test showed that the results of the analysis of the variables of work discipline were calculated $(3,379)$ where the $t_{tabel} (2,042)$ then partially these variables had a significant effect on the performance of BTM Mall employees in Bogor City. The variables of job training and job motivation did not have a significant effect on the performance of BTM Mall employees in Bogor City with the value of the analysis of job training variables, namely $t_{hitung} (1,587)$ and the work motivation variable value, namely $t_{hitung} (3,379)$.

Keywords: Job Training, Job Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

(*) Corresponding Author : M. Ratib Ni'matullah¹, sayaratib@gmail.com¹, 083811698757.

INTRODUCTION

Berkembangnya Dunia kerja merupakan salah satu bidang yang tidak bisa dihindari dari kehidupan manusia. Di Indonesia sendiri banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri, baik perusahaan dari dalam negeri ataupun perusahaan yang berasal dari luar negeri, baik perusahaan milik pemerintah ataupun perusahaan milik swasta, sehingga menjadi perhatian khusus dari pemerintah agar sumber daya bangsa Indonesia menjadi sumber daya manusia yang unggul dan mampu menjawab tantangan zaman. Perusahaan-perusahaan pada saat ini dituntut untuk menyeimbangkan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang maka sudah seharusnya melakukan perubahan secara terus menerus dan pembangunan yang berkelanjutan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Era globalisasi saat ini, pembangunan berkelanjutan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber dayanya. Kuantitas yang dibahas merupakan ukuran kualitas karyawan dalam menyelesaikan uraian tugasnya. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkualitas guna memaksimalkan kinerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus memperhatikan aspek kedisiplinan agar para karyawan dapat bekerja secara profesional dan berkualitas untuk mendukung kemajuan suatu organisasi. Seperti apa yang diungkapkan oleh Sofyandi (2018:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Fungsi-fungsi MSDM terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan ingin mendapatkan kepuasan dan pekerjaannya, masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi atau perusahaan. Rendahnya tingkat

kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan perusahaan. Hal ini menuntut setiap pemimpin untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai bidang pekerjaannya. Tujuannya adalah bagaimana karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Adanyapelatihan kerja utuk para karyawan merupakan salah satu cara dalam meningkatkankinerja karyawan. Selain pelatihan kerja hal yang perlu ditingkatkan juga adalah motivasikerja.

Menurut Geoge dan Jones dalam Adhari (2020:13) Motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level off effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupuntujuan pribadi masing- masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang menghadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yangberbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Disiplin kerja merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan kerja dan motivasi kerja,. Disiplin karyawan sebenarnya tidak hanya dilihat dari absensi saja, tapi juga dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018:133) mengatakandisiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplinyang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peaturan atau ketetapan yang ada di perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar , maka karyawan mempunyai disiplin kinerja yang buruk.

Mall BTM Kota Bogor merupakan sebuah mall yang terletak di Jl. Ir. H. Juanda No.68 RT.001 RW.013, Gudang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor. Mall yang berdiri pada tahun 2002 ini memiliki banyak tempat untuk para pengusaha berjualan, dimana mall ini sering sekali dipenuhi oleh para pengunjung, sehingga disinilah para karyawan mall BTM dituntut untuk meningkatkan kinerja pada setiap harinya. Ada keunikan di mall BTM ini, dimana terdapat Teras Salak View di lantai 3 yang membuat para pengunjung nyaman dan bisa bersantai sambil menikmati pemandangan. Tak hanya itu *Rooftop* yang disulap menjadi Sky Garden pun tak luput dari perhatian para pengunjung. Dalam situasi ini dibutuhkan karyawan yang menguasai banyak keahlian, sehingga penting sekali melaksanakan pelatihan kerja agar dapat menunjang keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Dibawah ini adalah jadwal pelatihan dari Mall BTM Kota Bogor kerja yang terlaksana di tahun 2022.

Tabel 1. Jadwal Pelatihan

No	Tanggal	Jadwal Pelatihan	Keterangan	
1	18-Jan-22	Negoisasi Skill	Terlaksana	
2	28-Jan-22	Negoisasi Skill		Belum Terlaksana
3	4,5,6 Februari 2022	Certified Basic Human Resource Professional	Terlaksana	
4	08-Feb-22	Pengenalan Genset dan Mengatasi Trouble Genset	Terlaksana	
5	11-Feb-22	K3		Belum Terlaksana
6	14-Feb-22	Selling Skill		Belum Terlaksana
7	18-Feb-22	Cara Menanam Pohon		Belum Terlaksana

8	22-Feb-22	Teori dan Praktek Pengelasan Pipa		Belum Terlaksana
9	04-Mar-22	Presentasi <i>Skill</i>		Belum Terlaksana
10	07-Mar-22	<i>Corporate Law & Legal Drafting</i>		Belum Terlaksana
11	11-Mar-22	<i>Certified General Affair Development Program</i>		Belum Terlaksana
12	15-Mar-22	<i>Selling Skill</i>	Terlaksana	
13	19-Mar-22	Pelatihan Desain Grafis		Belum Terlaksana
14	21-Mar-22	<i>Product Knowledge</i>		Belum Terlaksana
15	25-Mar-22	Teknik Foto & Video		Belum Terlaksana
16	28-Mar-22	<i>Service Excellent</i>		Belum Terlaksana

Data di atas menunjukkan bahwa pelatihan kerja di mall BTM belum sepenuhnya terlaksana sesuai jadwal, hal ini menjadi salah satu perhatian apakah pelatihan kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor. Dari uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mall BTM Kota Bogor.”

METHODS

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah kuantitatif dengan metode penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Adapun yang dimaksud dengan penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden, sedangkan untuk penggalan data yang diteliti penulis yaitu menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan metode statistik. Data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan SPSS sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji akan digunakan. Dari hasil olah data tersebut dibuat kesimpulan yang nantinya akan diketahui, pengaruh antar variabel independent dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

RESULTS & DISCUSSION

Results

A. Hasil Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk memprediksi hubungan antar variabel independent terhadap dependen, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yaitu bertujuan untuk mengetahui

apakah pernyataan atau indikator instrumen kuesioner yang telah digunakan sesuai sehingga dapat diketahui valid atau tidak serta reliabel atau tidak agar dapat dilakukan uji-uji lainnya. Di bawah ini penulis sajikan hasil uji kualitas data yaitu berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk melihat sejauh manakah suatu alat pengukur itu bisa mengukur yang ingin diukur atau dikatakan valid. Untuk melihat valid atau tidaknya sebuah data

dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil uji menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Sebuah data dikatakan valid jika r hitung > 0,300. Guna melihat tingkat validitas semua pernyataan kuesioner, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

NO	INDIKATOR	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pelatihan Kebutuhan	0,556	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
2	Pelatihan Tujuan	0,772	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
3	Instruktur Kualifikasi	0,682	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
4	Instruktur Professional	0,683	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
5	Materi Pelatihan	0,477	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
6	Materi Disampaikan	0,465	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
7	Metoda Pelatihan	0,414	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
8	Metoda Kerja	0,565	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
9	Pelatihan Disampaikan	0,808	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
10	Pelatihan Basic	0,622	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Selama Bekerja	0,421	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
2	Merasa Aman	0,579	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
3	Merasa Nyaman	0,663	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
4	Merasa Dihargai	0,620	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
5	Saling Menghargai	0,514	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
6	Aktualisasi Diri	0,555	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
7	Selalu Berkembang	0,717	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Selalu Mentaati	0,568	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
2	Disiplin Karyawan	0,731	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
3	Seragam Kerja	0,691	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
4	Aturan Berpakaian	0,783	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
5	Karyawan SOP	0,479	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
6	Hubungan Baik	0,525	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
7	Peraturan Ditulis	0,689	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Semua Karyawan	0,385	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3
2	Kualitas Karyawan	0,454	Valid	Karena nilai r hitung > 0,3

3	Hasil Pekerjaan	0,463	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
4	Menyelesaikan Pekerjaan	0,378	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
5	Tepat Waktu	0,335	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
6	Efektif & Efisien	0,624	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
7	Waktu Bekerja	0,648	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
8	Kewajiban Karyawan	0,515	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
9	Pekerjaan Mandiri	0,464	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
10	Mandiri Inisiatif	0,710	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} sepuluh pernyataan yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) data (terlampir) lebih besar dari 0,3 sehingga semua pernyataan pada variabel keputusan pembelian dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat dan mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Setiap pernyataan atau indikator dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada, baik variabel bebas maupun variabel terikat atas dasar perhitungannya menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

NO	INDIKATOR	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pelatihan Kerja	0,907	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Motivasi Kerja	0,826	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Disiplin Kerja	0,852	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja	0,814	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Data di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* data (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

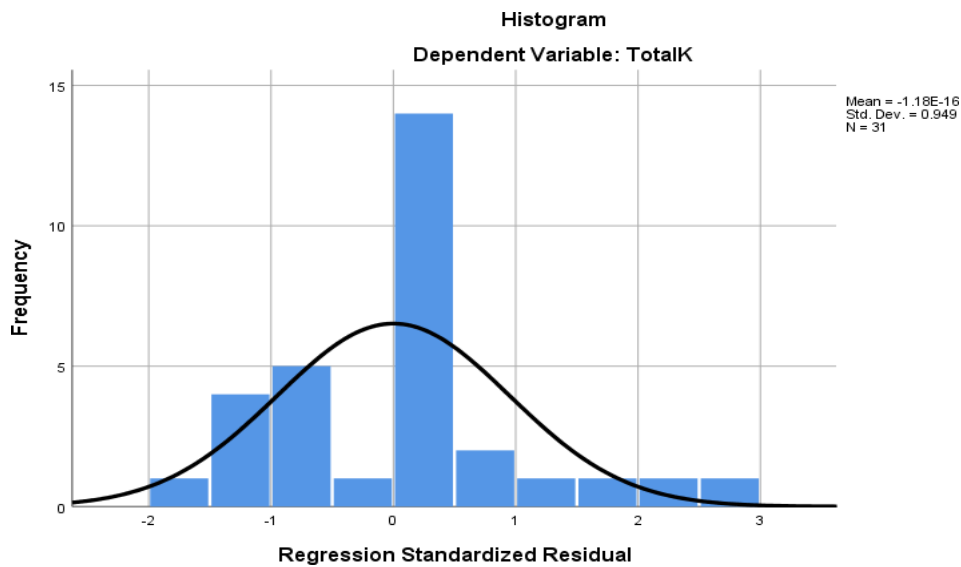
B. Uji Asumsi Klasik

Setelah uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya, maka tahap selanjutnya penulis akan memaparkan hasil dari uji asumsi klasik. Uji ini pada dasarnya wajib dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun terkait uji klasik yang dilakukan penulis dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa pada uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai

residual harus mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar atau tidak terpenuhi maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang sangat kecil. Uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan dalam hal memprediksi keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Analisis Test Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59338286
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.113
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

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

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari analisis *Kolmogorov Smirnov* data yang diolah berdistribusi normal, diketahui dari nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,093 yang artinya melebihi taraf nyata 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance >0,1 atau VIF < 10. Di bawah

ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat kolom *Tolerancedan Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

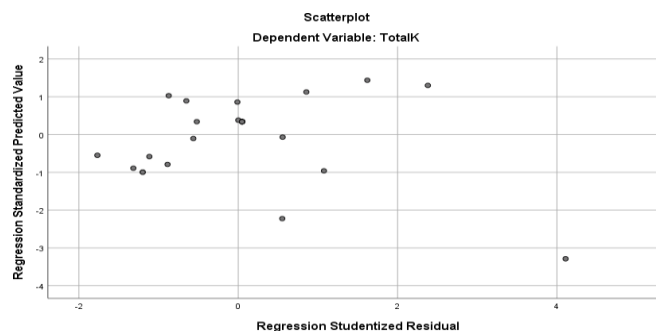
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Pelatihan Kerja	0,358	> 0,1	2,792	< 10
Motivasi Kerja	0,261	> 0,1	3,835	< 10
Disiplin Kerja	0,313	> 0,1	3.191	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas diantara setiap variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas disini dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Pada penelitian ini penulis akan sampaikan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik



Grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi suatu keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independennya.

C. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik dengan hasil yang layak untuk uji selanjutnya, maka langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis yaitu persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial) dan pengaruh dominan.

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program Product and Service Solutions* (SPSS), seperti pada tabel *Coefficients* di bawah ini yang dapat diambil kesimpulan yang diantaranya yaitu persamaan regresi linier berganda.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,019	3,733		5.631	,000		
	PELATIHAN KERJA	,219	,138	,320	1.587	,124	,358	2,792
	MOTIVASI KERJA	-,292,	,268	,258,	-,1,090	,285	,261	3,835
	DISIPLIN KERJA	,653	,193	,729	3.379	,002	,313	3,191

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients B* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresiliniir berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 21,019 + 0,219X_1 - 0,292X_2 + 0,653X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 21,019 yang berarti jika variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 21,019.
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja diperoleh nilai sebesar 0,219 yang berarti jika variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan, sementara variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,219.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,292 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan, sementara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,292.
- Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,653 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan, sementara variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,653.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau Uji Simultan adalah uji yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini harga, kualitas pelayanan dan lokasisecara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Ini berarti bahwa dalam uji ini penelitimelihat sejauh mana pengaruh harga, kualitas pelayanan dan lokasi terhadap keputusan pembelian jika diantara ketiga variabel bebas tersebut tidak dipisahkan satu dengan lainnya. Adapun hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,171	3	45,057	13,877	,000 ^b
	Residual	87,668	27	3,247		
	Total	222,839	30			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah menggunakan *Statistical Program Product and Service Solutions* (SPSS) sebesar 13,877. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,98. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung = 13,877 > dari Ftabel = 2,98. Ini berarti bahwa variabel independen

yang terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mall BTM Kota Bogor.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen pada uji F (Simultant), maka untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependennya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,563	1,802

Tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,563 atau 56,3%. Ini berartibahwa variabel independen berupa pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan mall BTM Kota Bogor.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.12 diatas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Pelatihan Kerja	1,587	2,042	0,124	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	1,090	2,042	0,285	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	3,379	2,042	,002	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,042. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan mall BTM Kota Bogor karena thitung (1,587) < ttabel (2,055) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan mall BTM Kota Bogor karena thitung (1,090) < ttabel (2,055) serta nilai signifikansinya di

atas 0,05.

- c) Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor karena $t_{hitung} (3,379) > t_{tabel} (2,055)$ serta signifikansinya dibawah 0,05.

Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12 diatas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,653 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan mall BTM Kota Bogor.

DISCUSSION

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala oleh mall BTM Kota Bogor khususnya mengenai kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mall BTM Kota Bogor yaitu disiplin kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mall BTM Kota Bogor.

Pada hasil uji F atau secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 13,877. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai untuk distribusi F adalah 2,98. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} = 13,877 >$ dari $F_{tabel} = 2,98$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mall BTM Kota Bogor.

Hasil uji statistik Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di mall BTM Kota Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja oleh karyawan itu sendiri.

Adapun variabel yang tidak berpengaruhnya yaitu variabel pelatihan dan motivasi kerja di mall BTM Kota Bogor. Kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan memang tidak mengacu hanya pada pelatihan kerja dan motivasi kerja saja bagi karyawan mall BTM Kota Bogor. Pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak begitu penting. Bagi mereka yang jauh lebih penting adalah disiplin kerja yang akan mendukung produktivitasnya atau hasil kerja yang akan membantu dalam melakukan kinerja yang lebih baik lagi.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor.
2. Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor.
3. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor.
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor.

REFERENCES

- Apriliyanti, Asri .(2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di MI Ianatussybian (Yasiba) Bogor Tengah. Bogor : STIE GICI Business School
- Ghozali. (2017). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang : BadanPenerbit Universitas Diponegoro. (96,134,15)
- Hartatik, Puji Indah. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku. (83,186)
- Hasibuan & Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. (10) Hery. (2020). Manajemen Kinerja Cetakan I. Yogyakarta, Gava Media. (1,2,3)
- Hidayat, Wahyu. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Dinas Sosial Kota Bogor. Bogor : STIE GICI Business School.
- Iswandi, Dedi. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di KPPS Baytul Ikhtiar Cabang Bogor Barat. Bogor : STIE GICI Business School
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.(44,62,94)
- Misbahuddin dan Hasan.(2017). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Bumi Aksara : Jakarta. (298,303)
- Rahadi, D.R. (2019). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang : Tunggal Mandiri Publishing. (2,4,5,7)
- Rohman, A (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Malang:CV. Cita Intrans Selaran. (7)
- Siagian, Sondang., P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara. (138)
- Sugiyono.(2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method).Bandung : Alfabeta. (81, 85,93,137)
- Sulistiyani, A.T & Rosidah. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia Pendekatan Teoritik danPraktik Untuk Organisasi Publik. Yogyakarta : Gava Media. (12,160)
- Supomo, R & Nurhayati, Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yrama Widya. (2,7,69)
- Sutrisno, Edi.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. (6,69,86,89) Suwatno & Priansa, D.J. (2016). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta. (117)
- Tampubolon, Hotner (2017). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya DalamPengembangan Keunggulan Bersaing. Jakarta : Papas Sinar Sinanti. (83,86)
- Unaradjan, D.D.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Universitas Atmajaya. Hal : (225)