

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Hua Chengda Indonesia

Livia Putri^{1*}, Hikmah²

Fakultas Ilmu Sosial dan Humiora, Universitas Putera Batam
Pb180910346@upbatam.ac.id^{1*}, Hikmah@puterabatam.ac.id²

Received 12 Juli 2023 | Revised 16 Juli 2023 | Accepted 26 Agustus 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Sebuah penelitian untuk menjawab setiap hipotesis antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan. Penelitian dilakukan di PT Hua Chengda Indonesia pada 107 karyawan dengan penyebaran dengan *google form*. Teknik penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda dengan hasil uji t pada motivasi kerja $2,436 > 1,985$, disiplin kerja t hitung $3,284 > 1,985$, pelatihan t hitung $6,039 > 1,985$. Memberikan pengembangan terhadap pelatihan yang diberikan ke karyawan untuk hasil kinerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya perlakuan yang baik antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa telah signifikan dan berpengaruh. Diharapkan adanya pengembangan disiplin karyawan yang menjadi bentuk motivasi kerja.

Keywords: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Pelatihan; Kinerja Karyawan

Abstract

A study to answer each hypothesis between the variables of work motivation, work discipline and training. The research was conducted at PT Hua Chengda Indonesia on 107 employees with Google form distribution. The research technique uses multiple linear regression tests with the results of the t test on work motivation $2.436 > 1.985$, work discipline t count $3.284 > 1.985$, training t count $6.039 > 1.985$. Provide development on the training provided to employees for maximum performance results. Based on the research conducted, it can be concluded that there is a good treatment between work motivation, work discipline and training on employee performance. So it can be concluded that it has been significant and influential. It is hoped that the development of employee discipline will become a form of work motivation..

Keywords: Work motivation; Work Discipline; Training; Employee performance

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak maju akan memikirkan sumber daya manusia yang efektif dengan sejalan bersama perkembangan zaman. Banyaknya perusahaan yang berkembang di era globalisasi semakin pesat untuk mendapatkan pangsa pasar dengan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan (Maswar, 2020). Dalam hal membangun visi misi perusahaan, maka perusahaan harus memerhatikan kinerja dari karyawan. Perusahaan akan mengaharapkan karyawan yang memiliki semangat tinggi dan memiliki kriteria disiplin, sehingga akan efisien untuk bersaing dengan perusahaan lainnya (Darmadi, 2020). Perubahan era globalisasi yang mendunia, membuat setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai standar umu dan *international* agar keuntungan yang didapat perusahaan juga maksimal. Menurut Nurlela (2021) disiplin adalah sikap taat

yang di tunjukkan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur perusahaan yang mencerminkan peraturan bagi setiap karyawan. .

Dalam penelitian ini PT Hua Chengda Indonesia sebagai objek penelitian. PT Hua Chengda Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan atau supplier *moulding injection plastic* yang menyuplai barang ke setiap perusahaan lainnya. PT Hua Chengda Indonesia berada di Jl.Brigjen Katamso KM 06 Kel.Tanjung Uncang Kec.Batu Aji, Batam. Sebagai perusahaan besar distribusi plastic *international*, PT Hua Chengda Indonesia telah banyak bekerja sama dan mendistribusikan produknya. *Moulding injection plastic* ini memiliki empat tahap yakni *Sorting, Cuting, Produksi Injection and Moulding*, dan *Packing*.

Adapun permasalahan yang ditemukan saat survey, karyawan memberikan waktu loyalitas yang lebih dari jam kerja seharusnya (Tirtayasa, 2020). Namun, perusahaan tidak memberikan pengakuan berupa insentif tambahan ataupun *extra off* yang sesuai karena berdasarkan kebutuhan perusahaan sebagai alasan. Adapun karyawan tidak diberikan izin cuti yang seharusnya bisa diambil, namun *leader* memberikan izin cuti sesuai hari yang ditentukan. Pada kasus ini, motivasi sangatlah dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan mampu semangat mencapai tujuan perusahaan. Namun, terlihat pada PT Hua Chengda Indonesia penurunan motivasi karena adanya jam kerja yang berlebihan dan target yang harus dicapai. Terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Gaji Karyawan yang terbayarkan

Bulan	Jam kerja/ Karyawan	Target / Hari	Actual Jam Kerja	Actual Pencapaian/ karyawan	Jumlah Karyawan OT Tidak Terbayarkan
Jul-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	12 Ton	31 orang
Aug-22	10 jam	15 ton	> 50 menit	10 Ton	17 orang
Sep-22	10 jam	15 ton	> 2 jam	14 Ton	25 orang
Oct-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	12 Ton	20 orang
Nov-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	13 Ton	30 orang
Dec-22	10 jam	15 ton	> 2 jam	13 Ton	19 orang
Jan-23	10 jam	15 ton	> 2 jam	12 Ton	38 orang
Feb-23	10 jam	15 ton	> 1 jam 50 menit	11 Ton	29 orang

Sumber: HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Diketahui bahwa data diatas adalah jumlah karyawan yang telah melebihi jam kerja seharusnya perusahaan, namun tidak dibayarkan karena dengan berbagai alasan salah satunya target yang ditetapkan tidak tercapai oleh karyawan. Pada bulan Juli 2022 sebanyak 31 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada Agustus 2022, jumlah karyawan yang tidak terbayarkan lemburnya sebanyak 17 orang dengan dominan over jam kerja lebih 50 menit, hal ini diberikan alasan perusahaan tidak target dan hanya tercapai target 10 ton. Pada bulan September 2022 sebanyak 25 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 14 ton saja per harinya. Pada bulan Oktober 2022 sebanyak 20 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit, namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada bulan November 2022 sebanyak 30 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit, namun hanya tercapai target 13 ton saja per harinya. Pada bulan Desember 2022 sebanyak 19 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 13 ton saja per harinya. Pada bulan Januari 2023 sebanyak 38 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada bulan Februari 2022 sebanyak 29 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 50 menit, namun hanya tercapai target 11 ton saja per harinya. Hal ini sangat membuat karyawan mengeluh akan gaji yang tidak sesuai, sehingga banyak karyawan yang bermalasan dan tidak semangat. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan atas hak yang karyawan dapatkan(Safitriani & Herman, 2020).

Pada survey terlihat jumlah hari kerja karyawan yang izin, sakit, alfa, terlambat perbulannya. Terdapat fulktuasi pada absensi karyawan yang tidak menentu dan semakin meningkat di setiap bulannya. Hasil presentasi tertinggi pada bulan Januari pada sejumlah 107 karyawan terdapat 2 orang izin, 2 orang sakit, 3 alfa tanpa keterangan dan 14 orang terlambat dalam satu bulan. Ketidaksiplinan

karyawan ini mengakibatkan operasional pekerjaan terhambat dalam beberapa kasus seperti pemrosesan plastic yang seharusnya ditugaskan sesuai shift nama yang berjaga. Sehingga pencapaian produksi tidak berjalan sesuai perencanaan. Adapun faktor lain selain motivasi yang menurun dan kedisiplinan yakni pelatihan. Kompetensi karyawan sangat memengaruhi hasil kinerja yang berkualitas atau tidak. Maka karyawan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. PT Hua Chengda membentuk karyawan untuk dapat lebih terampil dalam mengerjakan tugasnya, namun tidak mengadakan pelatihan extra dalam menggunakan mesin maupun tata cara produksi. adanya pelatihan yang dilaksanakan setiap bulannya secara bergantian sesuai dengan batch dan semua karyawan wajib mengikuti pada jam dan waktu yang ditentukan, namun tetap ada karyawan yang tidak mematuhi dan tidak mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. Pada data diatas terlihat pada pelatihan dengan jumlah terbanyak tidak mengikuti pada pelatihan *simulation* yang hanya diikuti batch 1 sebanyak 32 orang dan batch 2 sebanyak 35 orang. Hal ini perlu adanya tindakan dari perusahaan, namun sejauh ini perusahaan hanya memberikan sanksi berupa teguran lisan. Oleh karena itu, pelatihan tidak terlaksana dengan maksimal oleh seluruh karyawan sehingga berdampak pada kualitas tenaga kerja karyawan. Segala aktivitas jika ada motivasi maka akan lebih berfungsi (Anggraini, 2022). Menurut Siswanto dalam (Nurmala, 2021) motivasi ialah Suatu sikap dan keadaan dalam diri yang membawa energi, mendorong aktivitas (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi menurut (Buulolo et al., 2021) ialah sebuah tindakan yang dilakukan atas kemauan yang cukup kuat untuk dapat berinspirasi sebagai penyemangat melakukan aktivitas.

Hasil kinerja karyawan terlihat pada target yang ditetapkan perusahaan tidak mencapai 100% terproduksi maksimal dan adanya kerugian perusahaan karena adanya kecacatan produksi yang seharusnya 0,5% dari target produksi standar perusahaan PT Hua Chengda. Namun, kecacatan produksi tersebut melebihi standar seharusnya. Terlihat pada presentasi terendah bulan Januari 2023 target yang seharusnya tercapai 3600 ton produksi hanya tercapai 2.909 ton dan itu juga mengalami kecacatan tertinggi 97 ton yang seharusnya standar 18 ton (0,5%). Hal ini berdampak pada pengiriman barang memenuhi kebutuhan pelanggan PT Hua Chengda Indonesia, sehingga perusahaan mengalami fluktuasi penjualan menurun. Fenomena kinerja karyawan ini memang dipengaruhi dari pelatihan, motivasi dan disiplin karyawan. Adanya kinerja yang baik maka membawa dampak yang positif (Devianaa dkk., 2022). Adanya hasil yang didapat dari karyawan ini akan menghasilkan pencapaian yang mendukung. Menurut (Ma'rif & Chair, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh sebuah kelompok yang mendapatkan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikannya sesuai etika profesi yang berlaku.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan jenis deskriptif dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2019:64) digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut (Kusumastuti et al., 2020) berdasarkan pada *filsafat 578ositivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya random. Dalam konteks penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Hua Chengda Indonesia. Populasi yang menjadi objek studi adalah seluruh karyawan PT Hua Chengda Indonesia yang berjumlah 107 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang diteliti, yaitu 107 karyawan PT Hua Chengda Indonesia. Jenis teknik sampling *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus. Analisa yang digunakan dalam penelitian ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dan terakhir uji t dan uji F sebagai uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
------------	----------	---------	------------

X1. 1	0,788	0,1954	Valid
X1. 2	0,768	0,1954	Valid
X1. 3	0,702	0,1954	Valid
X1. 4	0,771	0,1954	Valid
X1. 5	0,645	0,1954	Valid
X2.1	0,649	0,1954	Valid
X2.2	0,527	0,1954	Valid
X2.3	0,671	0,1954	Valid
X2.4	0,675	0,1954	Valid
X2.5	0,618	0,1954	Valid
X3.1	0,723	0,1954	Valid
X3.2	0,720	0,1954	Valid
X3.3	0,731	0,1954	Valid
X3.4	0,657	0,1954	Valid
X3.5	0,718	0,1954	Valid
Y.1	0,670	0,1954	Valid
Y.2	0,694	0,1954	Valid
Y.3	0,670	0,1954	Valid
Y.4	0,366	0,1954	Valid
Y.5	0,597	0,1954	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari data pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan dapat dikatakan “valid” karena semua r hitung telah melebihi r tabel yang sesuai dengan ketentuannya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi Kerja (X1)	0,774	5
Disiplin Kerja (X2)	0,612	5
Pelatihan (X3)	0,753	5
Kinerja Karyawan (Y)	0,760	5

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Tabel menunjukkan hasil motivasi kerja sebesar $0,774 > 0,60$, disiplin kerja sebesar $0,612 > 0,60$, pelatihan sebesar $0,753 > 0,60$ dan kinerja karyawan $0,760$. Maka semua variabel dapat dikatakan “reliable”.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00435403
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.040
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Diketahui hasil asymp.Sig (2-tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikoliniearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	Motivasi_Kerja	0.675	1.481
	Disiplin_kerja	0.512	1.951
	Pelatihan	0.686	1.459

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari data dapat diketahui bahwa nilai VIF pada motivasi kerja sebesar 1,481 < 10, disiplin kerja 1,951 < 10, dan pelatihan nilai VIF 1,459 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			Kesimpulan
Model	Sig.		
1	(Constant)	0.001	
	Motivasi_Kerja	0.017	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Disiplin_kerja	0.001	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Pelatihan	0.000	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Terlihat nilai signifikan berada di bawah 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.623	1.304		3.544	0.001
	Motivasi_Kerja	0.149	0.061	0.187	2.436	0.017
	Disiplin_kerja	0.242	0.074	0.289	3.284	0.001
	Pelatihan	0.384	0.064	0.459	6.039	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Hasil tabel 7. dapat dilakukan dengan persamaan $Y = 4,623 - 0,149 + 0,242 + 0,384 + e$.

- Diketahui nilai konstan 4,623 yang mengandung arti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 4,623 apabila tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan.
- Pada koefisien motivasi kerja yang dihasilkan 0,149. Hal ini berarti jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,149, sedangkan variabel lainnya tetap.
- Pada koefisien disiplin kerja yang dihasilkan 0,242. Hal ini berarti jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,242, sedangkan variabel lainnya tetap.
- Pada koefisien pelatihan yang dihasilkan 0,384. Hal ini berarti jika pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,384, sedangkan variabel lainnya tetap.

Hasil dari diatas dapat juga hasil uji t dijabarkan berikut:

1. Pada hasil uji t motivasi kerja didapat nilai $2,436 > 1,985$ dan signifikan yang dihasilkan $0,017 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa motivasi kerja mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 dapat diterima.
2. Pada hasil uji t disiplin kerja didapat nilai $3,284 > 1,985$ dan signifikan yang dihasilkan $0,001 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 dapat diterima.
3. Pada hasil uji t pelatihan didapat nilai $6,039 > 1,985$ dan signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa pelatihan mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 dapat diterima.

Uji F

Tabel 8. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.579	3	92.526	49.818	0.000 ^b
	Residual	191.299	103	1.857		
	Total	468.879	106			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi_Kerja, Disiplin_kerja _

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Hasil tabel pada uji simultan antar variabel dengan nilai 49,818. Maka f tabel df 1 (k-1) atau 3-1 = 2 dan df 2 (n-k) atau 107-3 = 94 atau sama dengan 3,09. Dari hasil terlihat $49,818 > 3,09$ maka telah memenuhi persyaratan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ke 4 dapat diterima.

Pembahasan

Pada hasil uji t motivasi kerja didapat nilai $2,436 > 1,985$ dan signifikan yang dihasilkan $0,017 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Motivasi yang tinggi dari karyawan akan menyebabkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya dgn kinerja yang tinggi maka dapat mencapai hasil yang baik, karena motivasi merupakan suatu dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung juga dari penelitian yang dilakukan (Utami & Fauziah, 2020) terlihat pada hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Pada hasil uji t disiplin kerja didapat nilai $3,284 > 1,985$ dan signifikan yang dihasilkan $0,001 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan menyebabkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya dgn kinerja yang tinggi maka dapat mencapai hasil yang baik, karena disiplin kerja merupakan suatu dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh (Hartono, T, & Siagian, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji pelatihan didapat nilai $6,039 > 1,985$ dan signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa pelatihan mengandung positif dan telah signifikan sehingga adanya pengaruh yang terjadi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 dapat diterima. Pelatihan yang tinggi dari karyawan akan menyebabkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya dgn kinerja yang tinggi maka dapat mencapai hasil yang baik, karena pelatihan merupakan suatu dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian (Findriyani & Parmin, 2022) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan pada uji simultan antar variabel dengan nilai 49.818. Maka hasil terlihat $49.818 > 3,09$ maka telah memenuhi persyaratan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ke 4 dapat diterima. Motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan yang tinggi dari karyawan akan menyebabkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya dgn kinerja yang tinggi maka dapat mencapai hasil yang baik, karena

motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan merupakan suatu dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Farisi et al., 2020) menunjukkan hasil positif dan signifikan diantara variabel yang berpengaruh.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan dapat membuktikan hipotesis berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda
2. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda
3. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda
4. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. P. A. M. M. D. (2022). pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan riuang kota Padang. 4(1), 1–16.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Devianaa, Realizeb, R. W. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *SINISTEK* 4, 142–150.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Findriyani, & Parmin. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2), 37–52.
- Hartono, T, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. DEEPUBLISH.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Maswar, M. (2020). *Analisis Sistem Akuntansi Pengadaan Beras Dalam Meningkatkan Pengendalian Intern Pada Perum Badan Urusan Logistik (Bulog)* Repository.Unmuha.Ac.Id. <Http://Repository.Unmuha.Ac.Id/Xmlui/Handle/123456789/1341>
- Nurlela. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan*. 48(2), 39–62. www.ine.es
- Nurmala, S. (2021). *Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara*. 10(September), 65–70.
- Safitriani, & Herman, H. (2020). Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padan PT SatNusa Persada Tbk. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 13 (1)(1), 59–67.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tirtayasa, S. F. H. & S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 73–84. <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>