



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2022) pp: 4755-4760

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan

Dante Bonar Simanjuntak<sup>1</sup>, Sondang N.B. Marbun<sup>2</sup>, Robinhot Gultom<sup>3</sup>  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia  
[dantebonar27@gmail.com](mailto:dantebonar27@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak sampel sebanyak 35 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan secara simultan pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,827 atau 82,7% pengaruh pemberdayaan, profesionalisme, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 100%-82,7% = 17,3% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian.*

*Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.*

### **1. Latar Belakang**

Di era modern, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama dalam kemajuan sebuah organisasi. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, perusahaan tidak akan bisa berjalan atau meraih target yang diinginkan. Salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, karena keberhasilan suatu bisnis atau lembaga sangat bergantung pada kinerja para anggotanya. Artinya, kesuksesan suatu organisasi tidak hanya ditopang oleh kemajuan teknologi, melainkan juga oleh mutu SDM-nya. Maka dari itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang unggul, baik di level manajerial maupun operasional, yang dapat memberikan kontribusi terbaik dan menyelesaikan tanggung jawab dengan efektif guna mewujudkan visi perusahaan karena semua proses dalam organisasi pasti membutuhkan peran aktif SDM di dalamnya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja ketika mereka menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan sesuai dengan persyaratan. Kinerja karyawan memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai keberhasilan. Suatu perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan lancar jika pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya manusia didorong.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Melalui pelatihan kerja para karyawan dapat mengetahui keahlian apa saja yang ada pada dirinya sebelum ditempatkan bekerja. Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat itu.

Disiplin kerja merupakan unsur kedua yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin karyawan dapat ditingkatkan agar para pekerja dapat melaksanakan tugasnya seefisien mungkin serta berperilaku dan berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena karyawan yang termotivasi

akan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, berkuantitas, dan berkualitas tinggi, yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dengan adanya motivasi yang kuat yang timbul dari diri sendiri, maka keinginan untuk melakukan sesuatu akan tinggi juga. Seseorang yang baik akan memberikan hasil yang baik pada pekerjaannya apabila motivasi tersebut timbul dari dalam dirinya. Sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya biasanya akan merasa tidak nyaman dengan hasil yang dicapainya. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kumpulan usaha bisnis yang dilakukan selama periode waktu tertentu dengan tujuan untuk mengubah sikap karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan. PT. Griya Rahmat Cipta Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi, *supply* kebutuhan dan interior untuk kantor beserta keperluannya. Kantor PT. Griya Rahmat Cipta terletak di Jalan T. Cik Ditiro no. 8A Medan, dengan sebuah gudang beserta lokasi *workshop* yang berada di Jl. Sunggal no. 68B Medan. PT. Griya Rahmat Cipta mulai beroperasi pada tanggal 01 Juli 2009 hingga saat ini.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang fokus pada analisis data numerik (berupa angka) yang kemudian diolah menggunakan teknik statistik. Melalui metode kuantitatif, dapat diketahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok atau hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan dengan populasi sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini memakai teknik sampling jenuh, di mana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dipakai sebagai sampel, yakni sebanyak 35 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1. Uji Normalitas

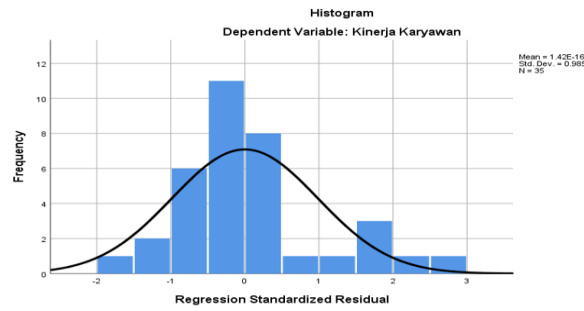
Hasil pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dan statistik dapat dilihat pada uraian penjelasan dibawah:

**Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70841536
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.107
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

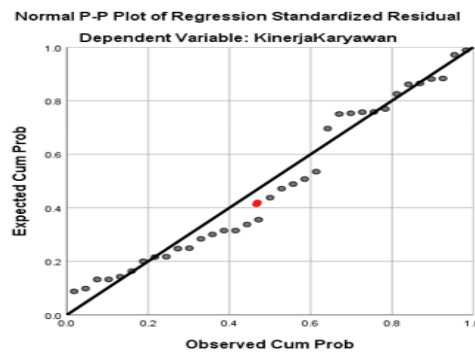
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,085 > 0,05$ . Sehingga pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* disimpulkan data terdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

**Gambar 3.1**  
**Kurva Histogram**

Dari Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

**Gambar 3.2**  
**Normal Probability Plot of Regression**

Dari Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

### 3.2. Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Hasil pengujian Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.156	2.074			
	Pelatihan Kerja	.172	.053	.307	.398	2.516
	Disiplin Kerja	.341	.100	.319	.403	2.479
	Motivasi Kerja	.180	.060	.303	.352	2.840
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.098	.079	.114	.421	2.377

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena VIF seluruh variabel bebas < 10.

### 3.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil untuk pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

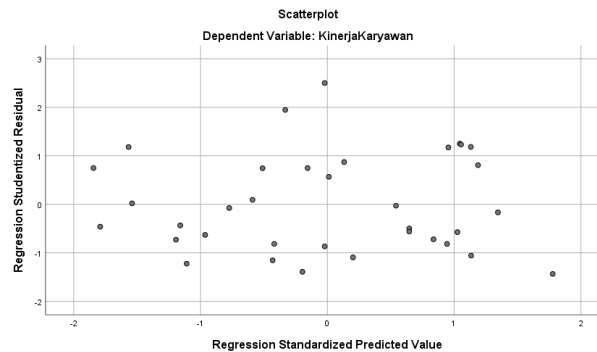
**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	1.228		.318	.752
	Pelatihan Kerja	-.008	.031	-.063	-.269	.789
	Disiplin Kerja	-.039	.059	-.152	-.656	.515
	Motivasi Kerja	.033	.035	.234	.941	.352
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	-.001	.047	-.004	-.018	.985

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai probabilitas (signifikansi) dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas adalah 0,789; 0,515; 0,352 dan 0,985 serta lebih besar dari 0,05 dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2025)

**Gambar 3.3**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 3.3, terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

### 3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen.

**Tabel 3.4**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.156	2.074		.557	.580
	Pelatihan Kerja	.172	.053	.307	3.251	.002
	Disiplin Kerja	.341	.100	.319	3.407	.001
	Motivasi Kerja	.180	.060	.303	3.027	.004
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.098	.079	.114	1.241	.221

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut.

$$Y = 1,156 + 0,172 X_1 + 0,341 X_2 + 0,180 X_3 + 0,098 X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 1,156 artinya jika nilai variabel Pelatihan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Sumberdaya Manusia adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 1,156.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) bertanda positif sebesar 0,172 artinya peningkatan satu satuan variabel Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,172 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,341 artinya peningkatan satu satuan variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,180 artinya bahwa jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,180 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia ( $X_4$ ) sebesar 0,098 artinya bahwa jika Pengembangan Sumberdaya Manusia meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,098 satuan.

### 3.5. Hasil Uji Hipotesis

#### 3.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 3.5 Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.156	2.074		.557	.580
	Pelatihan Kerja	.172	.053	.307	3.251	.002
	Disiplin Kerja	.341	.100	.319	3.407	.001
	Motivasi Kerja	.180	.060	.303	3.027	.004
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.098	.079	.114	1.241	.221

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

- Diperoleh nilai t hitung Pelatihan Kerja sebesar 3,251 > t tabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan.
- Diperoleh nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 3,407 > t tabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan.
- Diperoleh nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar 3,027 > t tabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan.
- Diperoleh nilai t hitung Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 1,241 < t tabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,221 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan.

#### 3.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

**Tabel 3.6 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.532	4	80.633	59.495	.000 <sup>b</sup>
	Residual	60.988	30	1.355		
	Total	383.520	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Pada Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah  $59.495 > F$  tabel 2,69 dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan.

### 3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.827	1.164
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3.7 diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,827 atau 82,7%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan sebesar 82,7%. Sedangkan 17,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_2$  diterima,  $H_0$  ditolak). Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_3$  diterima,  $H_0$  ditolak). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan ( $H_4$  tidak diterima,  $H_0$  tidak ditolak). Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan ( $H_5$  diterima,  $H_0$  ditolak). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,827, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Rahmat Cipta Medan sebesar 82,7%. Sedangkan 17,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

1. Mangkunegara, A. A. (2019). Manajemen sumber daya manusia (hal. 7). Refika Aditama.
2. Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
3. Price, A. (2017). Human Resource Management. USA: Cengage Learning EMEA.
4. Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
5. Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Manusia. Bandung: Refika Aditama.