

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK
DALIMO JAYA MOTOR PEKANBARU**

Aryani Sudarman¹⁾, Raden Lestari Garnasih²⁾, Marzolina²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : aryanisudarmn@gmail.com

*The Effect Of Training, Work Discipline, And Competency On Employee
Performance Of The Mechanical Department Of Dalimo Jaya Motor Pekanbaru*

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how mechanics at Dalimo Jaya Motor Pekanbaru's performance is affected by training, work discipline, and competence. The population as a whole is used as a research sample in this study, which employs the census method or saturation sampling, with a total of 65 participants. Primary data in this study were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study used multiple linear regression analysis through the SPSS program. The results showed that: 1) the training variable has a positive and significant impact on the employee performance variable of mechanics Dalimo Jaya Motor Pekanbaru, 2) the work discipline variable has a positive and significant impact on the employee performance variable of mechanics Dalimo Jaya Motor Pekanbaru, 3) the competence variable has a positive and significant impact on the employee performance variable of mechanics Dalimo Jaya Motor Pekanbaru. 4) the training, work discipline and competence variables simultaneously have a positive and significant impact on the employee performance variable of mechanics Dalimo Jaya Motor Pekanbaru.

Keywords: Training, Work Discipline, Competency, and Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tahapan mengatur ketrampilan manusia guna mencapai tujuan organisasi (Snell, S. A., Morris, S. S., & Bohlander, G. W., 2016). Meskipun perusahaan memiliki banyak fasilitas dan sumber daya, operasinya tidak akan berjalan lancar tanpa bantuan sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia ialah aset terpenting guna

mencapai kinerja yang maksimal, sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan individu secara keseluruhan selama waktu atau periode tertentu dalam rangka melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya yang diberikan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah tahap menuju pencapaian tujuan dari perusahaan. Kinerja nantinya dapat

dijadikan dasar untuk menilai pencapaian target dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik ataupun berkualitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya pelatihan. Widodo (2015) mendefinisikan pelatihan sebagai sekumpulan kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu secara sistematis agar bisa mempunyai kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan adanya pelatihan yang sesuai, karyawan bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya yang akan berpengaruh pada kinerja serta bisa membantu perusahaannya dalam meraih tujuan.

Disiplin kerja ialah faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2020) Disiplin kerja ialah kesadaran ataupun kemauan individu dalam mengikuti semua aturan perusahaan ataupun norma sosialnya. Disiplin kerja adalah sesuatu yang dipandang sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Disiplin kerja akan membantu perusahaan mencapai target perusahaan dan hasil yang optimal dengan memastikan keteraturan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Dan bagi karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, kompetensi juga sebagai hal yang penting untuk dimiliki karyawan. Wibowo (2016) menjelaskan kompetensi ialah kemampuan dalam melaksanakan tugas ataupun

pekerjaan sesuai pengetahuan ataupun keterampilan yang diikuti oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Seorang karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan tujuan perusahaan jika karyawan tersebut sudah memiliki kompetensi yang baik.

Dalimo Jaya Motor ialah perusahaan jasa swasta yang bergerak di bidang otomotif. Dalimo Jaya Motor berdiri untuk pertama kalinya pada tahun 1996 yang terletak di Jalan Soekarno Hatta Kota Pekanbaru dan terus berkembang dengan pesat. Perkembangan ini ditandai dengan perluasan usaha dengan telah dibukanya bengkel di beberapa lokasi yaitu di Jalan Arengka Atas, Jalan Arengka 1, Jalan Soebrantas, Jalan Garuda Sakti dan Jalan Paus. Dalimo Jaya Motor ialah perusahaan yang beroperasi di bidang jasa yang berkaitan langsung dengan konsumen, sehingga karyawan harus memberikan pelayanan dengan menghasilkan jasa berkualitas terbaik kepada konsumennya. Kepuasan konsumen menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Untuk itu, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja optimal agar dapat bersaing dalam kualitas pelayanan dan produksi serta menciptakan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Dalimo Jaya Motor Pekanbaru, diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja. Hal ini tampak dari kinerja karyawan yang masih kurang optimal dan belum memenuhi target

perusahaan. Selain itu perusahaan juga kurang memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara maksimal melalui pelatihan sehingga kurangnya kompetensi karyawan dimana masih terdapat beberapa karyawan bagian mekanik yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal serta disiplin kerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru masih relatif rendah.

Fenomena kinerja yang terdapat di perusahaan ini yaitu masih terdapat karyawan yang kurang optimal dalam bekerja. Target yang telah ditetapkan perusahaan belum dapat tercapai maksimal. Selisih perbandingan antara target dan realisasi perbaikan mengalami fluktuasi yang mengidentifikasikan bahwa adanya permasalahan pada kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara berkaitan dengan pelatihan, Dalimo Jaya Motor Pekanbaru telah melaksanakan pelatihan terhadap karyawannya, namun hanya pelatihan teruntuk karyawan baru saja dengan metode *on the job training* yang dilakukan disaat karyawan tersebut sedang bekerja sehingga instrukturnya adalah karyawan lama atau senior, sedangkan bagi karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job* atau *off the job training* lagi secara berkesinambungan. Pelatihan bertujuan untuk memperoleh kinerja karyawan yang berkompeten agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi otomotif yang semakin maju. Kurangnya pelatihan yang dilakukan dapat mengakibatkan adanya sebahagian kecil karyawan kurang mampu

menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Dessler (2015) Pelatihan ialah mengajar karyawan baru dan karyawan saat ini keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya

Terdapat indikasi rendahnya tingkat disiplin kerja di Dalimo Jaya Motor Pekanbaru yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang rendah. Masih terdapat karyawan yang datangnya terlambat ataupun pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan lambatnya dalam penyelesaian tugas yang diberikan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja didefinisikan jika karyawannya selalu datang atau pulang tepat waktu, menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik, mengikuti seluruh aturan perusahaan serta norma sosial yang ada. Tingkat keterlambatan yang tinggi akan mengurangi jumlah jam kerja yang ada guna menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja dan tidak tercapainya target perusahaan.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang jasa, Dalimo Jaya Motor Pekanbaru tentunya memiliki tujuan untuk memberikan kepuasan kepada konsumennya. Dalimo Jaya Motor Pekanbaru telah berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk memuaskan konsumen mereka, tetapi sulit disangkal bahwasannya masih ada berbagai konsumen yang mengeluhkan hasil kerja dan pelayanan Dalimo Jaya Motor Pekanbaru yang disebabkan oleh kurangnya kompetensi karyawan bagian mekanik, dimana dalam urusan perbaikan merupakan salah satu hasil kerja keterampilan

dan keahlian dari mekanik yang menangani permasalahan mobil.

Adanya keluhan-keluhan tersebut harus ditanggapi oleh Dalimo Jaya Motor Pekanbaru dengan mengambil langkah-langkah yang diperlukan, dengan demikian pelanggan merasakan puas dengan hasil kerjanya dan layanan yang diberikan serta tidak berdampak pada terjadinya penurunan jumlah konsumen yang menggunakan jasa Dalimo Jaya Motor Pekanbaru. Kurangnya kompetensi karyawan dalam faktor keterampilan dan kemampuan juga dinyatakan oleh beberapa mekanik bahwa terdapat beberapa mekanik yang masih belum cukup terampil dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan karena adanya beberapa mekanik yang melimpahkan pekerjaan atau tugasnya kepada mekanik lain yang lebih terampil, sehingga memerlukan waktu yang lama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaannya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tersebut masih rendah. Oleh karena itu, kompetensi harus terus ditingkatkan supaya setiap karyawannya bisa bekerja secara maksimal berdasarkan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suparno, 2014).

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja seorang karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukannya berdasarkan tanggung jawabnya. Kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, kepuasan pelanggan, dan kontribusinya terhadap perekonomian (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2016).

Pelatihan

Simamora (2014) mendefinisikan pelatihan merupakan sekumpulan kegiatan yang dirancang guna meningkatkan *skill, knowledge, experience*, atau perubahan sikap seseorang. Bangun (2012) menyatakan pelatihan sebagai proses untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan secara efektif. Dengan adanya pelatihan pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja (pengetahuan, kemampuan dan keterampilan individual) dalam perusahaan tersebut (Snell & Bohlander, 2010).

Disiplin Kerja

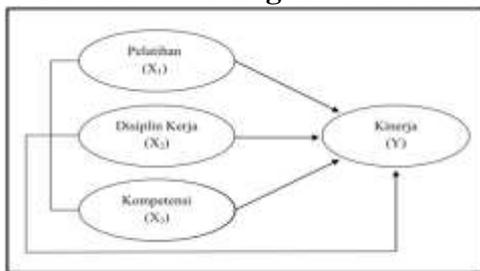
Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja seseorang didefinisikan sebagai kesadaran ataupun keinginan untuk mengikuti seluruh peraturan perusahaan ataupun norma sosialnya. Fungsi operasional yang paling penting dari MSDM adalah kedisiplinan dikarenakan semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, semakin tinggi prestasi kerja mereka.

Kompetensi

Marwansyah (2016) mendefinisikan kompetensi ialah perpaduan pengetahuan, kemampuan, sikap dan karakteristik individu lainnya yang dibutuhkan guna meraih keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan pedoman kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan serta kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian:

- H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru
- H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru
- H₄ : Pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dalimo Jaya Motor Pekanbaru, sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang otomotif perbengkelan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang secara langsung dikumpulkan dari sumber utama seperti hasil kuisioner yang dilakukan peneliti dengan responden penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari sumber lainnya yang sudah diolah dan tersaji. Seperti data absensi karyawan, data target dan realisasi perbaikan, data keluhan konsumen, serta teori yang sesuai dengan variabel penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi yaitu semua karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru yang berjumlah 65 orang mekanik.

Mengingat jumlah populasi tidak besar, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus dalam pengambilan sampel, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai responden penelitian.

Tabel 1 Variabel Operasional

No.	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
1.	Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	a. Pencapaian target b. Kualitas kerja c. Kecepatan kerja d. Ketelitian kerja e. Kemandirian Dalimo Jaya Motor Pekanbaru (2022)	Ordinal

2.	Pelatihan (X ₁) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna meningkatkan <i>skill, knowledge, pengalaman</i> ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2014).	a. Meningkatkan pengetahuan b. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan c. Perbaikan sikap dan tingkah laku d. Pengurangan kesalahan e. Meningkatkan ketelitian Zainal, Veithzal Rivai (2015)	Ordinal
3.	Disiplin Kerja (X ₂) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020).	a. Mematuhi semua peraturan perusahaan b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas d. Tingkat absensi Hasibuan (2010)	Ordinal
4.	Kompetensi (X ₃) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).	a. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) b. Keterampilan (<i>Skill</i>) c. Sikap (<i>Attitude</i>) Edison et al. (2016)	Ordinal

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji F, uji t serta uji koefisien determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Kinerja (Y)	Y.1	0,857	0,244	Valid
	Y.2	0,878	0,244	Valid
	Y.3	0,792	0,244	Valid
	Y.4	0,714	0,244	Valid
	Y.5	0,586	0,244	Valid
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,761	0,244	Valid
	X1.2	0,761	0,244	Valid
	X1.3	0,729	0,244	Valid
	X1.4	0,660	0,244	Valid
	X1.5	0,643	0,244	Valid
	X1.6	0,632	0,244	Valid
	X1.7	0,583	0,244	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,803	0,244	Valid
	X2.2	0,809	0,244	Valid
	X2.3	0,730	0,244	Valid
	X2.4	0,829	0,244	Valid
Kompetensi (X ₃)	X3.1	0,846	0,244	Valid
	X3.2	0,883	0,244	Valid
	X3.3	0,802	0,244	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas menandakan seluruh item pernyataan untuk setiap variabel dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dari nilai r hitung > r tabel nya yaitu 0.244.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,823	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,804	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,803	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,798	0,6	Reliabel

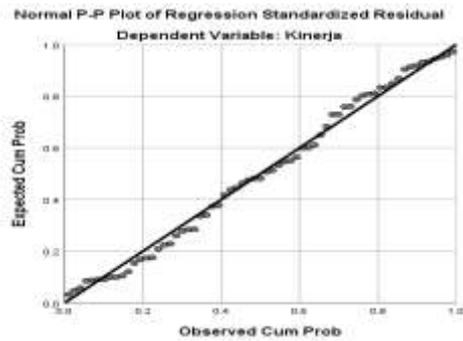
Sumber: Data Olahan SPSS Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 3 Hasil uji reliabilitas menandakan seluruh hasil alat ukur penelitian ini reliabel atau bisa dipercaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai cronbach's alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Pada gambar Normal PP Plot dapat diketahui titik menyebar disekitar atau mengikuti garis diagonalnya. Sehingga data terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42671901
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.057
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* Tabel 4, didapat nilai signifikansi unstandarized residual ataupun Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 yaitu $> 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hasil pengujian ini menandakan nilai residual berdistribusi normal. Karena data yang dianalisis memenuhi kriteria uji normalitas, maka temuan penelitian ini dikatakan bisa diterima.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.253	3.949
Disiplin Kerja	.324	3.085
Kompetensi	.227	4.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Hasil uji multikolinieritas, yang disajikan pada Tabel 5, menunjukkan tidak ada permasalahan multikolinieritas dalam model regresi. Nilai-nilai toleransi semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Maka kesimpulannya model regresi terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.336	.558			.603	.549
Pelatihan	.032	.045	.177		.713	.479
Disiplin Kerja	-.037	.059	-.137		-.625	.534
Kompetensi	.056	.095	.156		.595	.554

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser, didapat hasil tiap variabel bebas tidak signifikan terhadap nilai absolut residual (0,479, 0,534 dan 0,554) $> 0,05$). artinya tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.900	1.033		.871	.387
Pelatihan	.257	.083	.339	3.093	.003
Disiplin Kerja	.244	.109	.218	2.250	.028
Kompetensi	.610	.175	.403	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari Tabel 7 hasil pengolahan data menggunakan SPSS, maka didapat model persamaan regresi akhir yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,900 + 0,257 X_1 + 0,244 X_2 + 0,610 X_3 + e$$

Arti angka dalam persamaan regresi diatas bisa dijelaskan diantaranya :

1. Nilai konstanta (a) 0,900. Yaitu apabila variabel pelatihan, disiplin kerja serta kompetensi diasumsikan nol (0), maka kinerjanya 0,900.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan 0,257. yaitu tiap peningkatan pelatihan bernilai 1 satuan, maka kinerja bisa meningkat 0,257 dan sebaliknya jika variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,244. Yaitu tiap peningkatan disiplin kerja bernilai 1 satuan, maka kinerjanya bisa meningkat 0,244 dan sebaliknya jika variabel lainnya tetap
4. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi 0,610. Yaitu tiap peningkatan kompetensi bernilai 1 satuan, maka kinerja bisa meningkat 0,610 dan sebaliknya jika variabel lainnya tetap.

5. Distribusi probabilitas kesalahan standar (e), yang merupakan variabel acak, mewakili semua faktor yang berpengaruh pada Y tetapi tidak termasuk dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	570.342	3	190.114	89.020	.000 ^b
Residual	130.274	61	2.136		
Total	700.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Diketahui f hitung 89,020 dengan signifikansi 0,000. f tabel bisa dihasilkan:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 65 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 61 ; 3 \\ &= 2,755 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dari Tabel 8 bisa dilihat bahwa nilai F hitung (89,020) > F tabel (2,755) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Berarti tiap variabel pelatihan, disiplin kerja dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.900	1.033		.871	.387
Pelatihan	.257	.083	.339	3.093	.003
Disiplin Kerja	.244	.109	.218	2.250	.028
Kompetensi	.610	.175	.403	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1: \alpha/2 \\
 &= 65 - 3 - 1: 0,05/2 \\
 &= 61 : 0,025 \\
 &= 2,000
 \end{aligned}$$

keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

1. Pelatihan. Diketahui t hitung (3,093) > t tabel (2,000) atau Sig. (0,003) < 0,05. Berarti kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan.
2. Disiplin kerja. Diketahui t hitung (2,250) > t tabel (2,000) atau Sig. (0,028) < 0,05. Berarti kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja
3. Kompetensi. Diketahui t hitung (3,482) > t tabel (2,000) atau Sig. (0,001) < 0,05. Berarti kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompetensi.

Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 10 Hasil Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.805	1.461

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel diatas bisa dilihat diperoleh nilai koefisien determinasi s0,805. Berarti persentase pengaruh variabel pelatihan, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja yaitu 80,5%. Sedangkan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini berdampak pada sisanya sebesar 19,5%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru sehingga membuktikan bahwa hipotesis pertama (H₁) **diterima**. Artinya, semakin memiliki dampak yang baik pelatihan yang diberi maka kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru akan meningkat. Ketika seorang mekanik setelah mengikuti pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya, memiliki sikap kerja dan tingkah laku yang lebih baik, berkurangnya dalam melakukan kesalahan, serta meningkatnya ketelitian maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja meliputi pencapaian target pekerjaan, kualitas kerja, kecepatan kerja, ketelitian kerja, dan kemandirian.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru sehingga membuktikan bahwa hipotesis kedua (H₂) **diterima**. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru yang ditandai dengan patuh terhadap aturan perusahaan, penggunaan waktu dengan efektif, bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta memiliki tingkat absensi yang rendah, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan meliputi pencapaian target

pekerjaan, kualitas kerja, kecepatan kerja, ketelitian kerja, dan kemandirian.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru sehingga membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) dapat **diterima**. Artinya, semakin tinggi kompetensi karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru yang ditandai oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik maka akan mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat meliputi pencapaian target pekerjaan, kualitas kerja, kecepatan kerja, ketelitian kerja, dan kemandirian.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru. Hal ini bisa diketahui dari F hitung (89,020) > F tabel (2,755) dengan $Sig.(0,000) < 0,05$, dengan demikian membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) dapat **diterima**. Artinya, dengan meningkatkan pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan maka peluang meningkatnya kinerja karyawan akan semakin besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis tentang Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru, yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga kesimpulan penelitian ini bisa diambil diantaranya:

1. Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik Dalimo Jaya Motor Pekanbaru.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik. Semakin mempunyai dampak yang baik pelatihan yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik. Kinerja mekanik dan kinerja perusahaan akan meningkat jika mereka lebih disiplin.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik. Artinya, semakin tingginya kompetensi yang karyawan miliki yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang baik maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberi saran yaitu:

1. Terkait dengan pelatihan, diharapkan pihak Dalimo Jaya Motor Pekanbaru dapat mengevaluasi kembali metode pelatihan agar sesuai dengan setiap karyawan dan memperhatikan aspek yang bisa menunjang efektifnya proses atau kualitas pelatihan, serta agar sikap kerja karyawan dapat menjadi lebih positif atau lebih baik seorang instruktur harus lebih dulu menunjukkan sikap positif dari dirinya sendiri sehingga dengan demikian akan memunculkan sikap positif pada karyawan.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan bagian mekanik, Dalimo Jaya Motor Pekanbaru diharapkan mampu memperhatikan absensi karyawan dengan memperketat aturan yang ada dan memberikan tindakan tegas terhadap karyawan yang terlambat serta dapat memasang CCTV sehingga dapat mengawasi karyawan seperti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mengurangi karyawan keluar masuk dalam lingkungan kerja sebelum pekerjaannya selesai serta mengurangi banyaknya karyawan yang terlambat datang bekerja.
3. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan bagian mekanik hendaknya Dalimo Jaya Motor Pekanbaru dapat memberikan pelatihan secara berkesinambungan kepada seluruh karyawan bagian mekanik baik itu karyawan baru ataupun karyawan lama dengan tujuan untuk mengasah dan memperdalam keterampilan mekanik dalam bidang otomotif.
4. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan bagian mekanik, hendaknya Dalimo Jaya Motor Pekanbaru dapat melakukan evaluasi hasil kerja dan peningkatan *skill* kerja karyawan melalui pelatihan atau kursus mekanik otomotif. Dalimo Jaya Motor Pekanbaru diharapkan dapat memperhatikan pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan dan karyawan.
5. Pada peneliti berikutnya, diharapkan melakukan kajian lebih dalam lagi dan meningkatkan penelitiannya dengan menambahkan variabel lain yang belum dilakukan seperti kepuasan kerja, kompensasi, *turnover intention*, dan lain-lain agar mendapatkan hasil yang lebih variatif. Serta dapat memperluas jumlah responden yang ada di Dalimo Jaya Motor Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., &

- Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekarendyka, E. V. (2013). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Facriyah, A., & Wijayanti, Y. K. (2021). *The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya*. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(1), 31–40.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Snell, S. A., & Bohlander, G. W. (2010). *Principles of human resource management*. South-Western Cengage Learning.
- Snell, S. A., Morris, S. S., & Bohlander, G. W. (2016). *Managing Human Resources*. Boston: Cengage Learning.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparno, & S. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116176.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winarto, C. A., & Laela, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3), 261–270.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.