

# PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA SEBAGAI MODEL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DI WILAYAH KABUPATEN PASURUAN

**Hariyanto**

STIE Malangkecewara Malang  
Email: pakhariyanto7@gmail.com

## *Abstract*

*The development of planned and sustainable human resources is an absolute necessity especially for the future of the company. The purpose of this research is: to know the variable of motivation to performance, training variable to employee performance, motivation variable to work discipline, training variable to work discipline and motivation have influence to employee performance through work discipline and job training variable have influence to employee performance. The results show that all pathways have a significant influence. For that BKBPM Malang more attention to the quality of softskill themselves, both in knowledge and skills that lead to more useful in implementing the program of adolescent PIK.*

*Keywords: Motivation, Dicipline, performance*

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi/lembaga perusahaan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan perusahaan tersebut. Manajemen Perusahaan dituntut mengembangkan cara baru untuk mempertahankan kualitas SDM yang bermutu dan mampu bersaing dengan perusahaan pesaing. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu oranisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan pertumbuhan kualitas perusahaan tersebut

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada perusahaan diperlukan visi misi yang baik dan kuat, sehingga para karyawan termotivasi oleh visi misi tersebut. Visi misi terlahir dan dapat terwujud dalam karyawan jika visi misi tersebut sudah dapat berjalan di dalam lingkup pimpinannya. Jika pimpinan sudah bisa menerapkan visi misi tersebut dengan baik dan lancar di dalam kesehariannya berorganisasi, maka tidak

akan di ragukan lagi jika visi misi tersebut dapat diterapkan pada setiap karyawan di perusahaan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan.

Selain Motivasi, kemampuan-kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dan ketrampilan personal, yaitu ketrampilan khusus yang bersifat teknis, berkaitan dengan pelaksanaan kerja yang akan dilakukan oleh karyawan. Cara yang tepat dan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Kondisi ini penting agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan, yang pada gilirannya karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

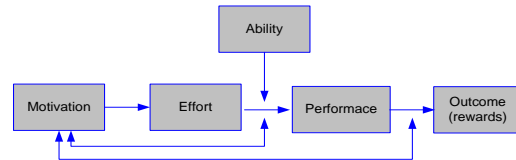
Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko 2001). Dapat diduga bahwa seorang individu secara psikologis kadang tinggi semangat kerjanya, dan sebaliknya, dan ini besar sekali kontribusi dari kepuasan kerja yang didapatkan oleh individu tersebut. Kinerja merupakan keadaan dimana seseorang atau sekelompok orang yang telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan bahwa pekerjaannya itu berharga atau penting. Bisa ditarik kesimpulan bahwa pekerja sangat memerlukan adanya *reward* atau penghargaan atas capaian berdasarkan standar pekerjaan yang ditentukan, apalagi jika melakukan improvisasi dan hasilnya lebih baik.

Keberhasilan program Penyiapan Kehidupan Berkeluarga bagi Remaja dapat diukur dari kinerja para remaja melalui kegiatan PIK Remaja, yang kemudian akan mempengaruhi sikap, kepribadian, serta akan memberikan motivasi bagi remaja tersebut untuk menjadi remaja yang berkualitas serta dapat menghadapi masa depan dengan lebih baik dan dapat menjadi contoh bagi teman sebayanya. Adapun rumusan masalah penelitiannya adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui bagaimana Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Wilayah Kabupaten Pasuruan, selanjutnya apakah Disiplin Kerja Karyawan lebih memberikan nilai tambah atau tidak terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. LANDASAN TEORI

### Model Motivasi

Motivasi kerja mengacu pada sebuah model motivasi, disebut sebagai motivasi internal yaitu motivasi yang didorong oleh kemauan dari dirinya sendiri untuk menjalankan sesuatu. Sedangkan motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada diluar diri individu seperti halnya pengendalian oleh atasan, juga hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti, upah/gaji, keadaan kerja, kebijaksanaan perusahaan, penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Model motivasi kalau dikaitkan dengan kinerja organisasi disajikan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Model Motivasi- Perilaku Dasar  
Sumber: Staw, *Psychological dimentions of Organization Behavior*, 1991:46

Berdasarkan atas model tersebut di atas terlihat bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menentukan besarnya usaha (*effort*) individu untuk merealisasi tujuannya. kekuatan motivasi yang dimiliki individu mampu meningkatkan usaha (*effort*) semaksimal mungkin yang didukung oleh faktor kemampuan yang dimiliki sehingga dapat diraih kinerja yang diinginkan.

### Teori Motivasi

Menurut hierarki teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow bahwa seseorang termotivasi oleh lima jenis kebutuhan yang berbeda yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta kasih sayang, harga diri & aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut disusun secara hierarkis guna menciptakan daya perilaku motivasi. Berdasarkan teori Maslow apabila tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi, maka tingkat yang selanjutnya perlu untuk dipenuhi. Seperti halnya Maslow, Aldefer menjelaskan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat kontinum. *Existence, Relatedness dan Growth* (ERG) menjelaskan bahwa idividu termotivasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan dasar. jika kebutuhan seseorang pada level tertentu tidak terpenuhi, maka perhatian akan terfokus pada pemenuhan kebutuhan pada level yang lain.

Berdasarkan teori motivasi, Herzberg merumuskan teori *hygiene* dengan dua dimensi yang berbeda mengenai motivasi, yaitu faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti gaji, benefit, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, sedangkan faktor kedua adalah faktor instrinsik yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan itu sendiri. Herzberg menjelaskan bahwa jika atasan memberikan motivasi yang positif, maka perhatian harus ditujukan tidak hanya pada

faktor *hygen*, tetapi juga pada faktor-faktor motivasi yang lain.

David McClellan mengidentifikasi tiga kebutuhan sosial yaitu: *power*, *affiliation*, dan *achievement*. Kemampuan afiliasi, dan pencapaian masing-masing kebutuhan, misalnya kemampuan dapat dipandang sebagai bagian dari kebutuhan sosial atau harga diri, karena berkaitan dengan organisasi dan status, juga berkaitan dengan aktualisasi diri.

Prinsip utama Teori X adalah arah dan kontrol melalui sistem terpusat dalam organisasi dan penerapan otoritas. Teori ini dapat dihubungkan dengan hirarki kebutuhan yang senada dengan pandangan tradisional tentang arah dan control. Pandangan tersebut mendasarkan pada asumsi bahwa kebutuhan tingkat dasar bersifat dominan dalam memotivasi orang untuk melakukan tugas-tugas organisasional. Seseorang bisa termotivasi melalui ancaman dan hukuman dan itu harus dikendalikan untuk menjaga kinerjanya. Jadi, jika manajemen menggunakan asumsi Teori X, motivasi karyawan hanya cukup bisa dibangun dengan memenuhi kebutuhan dasar fisik dan keamanan bagi karyawan. Dalam hirarki Maslow, hanya menyentuh tingkat fisiologis dan keamanan. Kast dan Rosenzweig (1974) menyatakan bahwa asumsi dan pendekatan yang terdapat dalam Teori X banyak diterapkan dalam organisasi di dunia. Sedangkan McGregor (1960) menyatakan bahwa Teori Y berasumsi bahwa seseorang akan melakukan koreksi diri (*self-correction*) dan kendali diri (*self-control*) dalam bekerja terhadap tujuan-tujuan yang dicanangkan. Diasumsikan bahwa individu memiliki potensi untuk berkembang, mencari tanggung jawab, dan akan termotivasi oleh kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Terpenuhinya kebutuhan itu akan dapat membantu pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasional. Dalam kata lain, berdasarkan atas Teori Y, motivasi diasumsikan terjadi pada tingkat afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri, dalam hirarki Maslow, serta tingkat fisiologis dan keamanan. Jadi, jika manajemen menerapkan asumsi Teori Y, maka sebaiknya mengoptimalkan aspek sumber daya individu secara komprehensif dan peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi.

## Faktor Motivasi

Penelitian Kovach, yang didasarkan atas respon dari para pekerja di Amerika Serikat, mengidentifikasi sepuluh faktor kerja (seperti yang tertera dalam tabel). Kesepuluh faktor tersebut diakui sangat penting dalam upaya memotivasi karyawan. Kovach (1987) selanjutnya menguji motivasi kerja karyawan industri di Amerika Serikat antara tahun 1946 dan 1986. Hasilnya menunjukkan bahwa keinginan dan kebutuhan karyawan industri secara bertahap berubah. Hal itu terlihat pada perubahan yang berupa "apresiasi penuh terhadap hasil kerja" (*full appreciation of work done*) menjadi "kerja yang menarik" (*interesting work*). "Perasaan dilibatkan" (*feeling of being involved*) berubah dari peringkat ke dua menjadi ke tiga; dan "bantuan simpatik terhadap masalah-masalah pribadi" (*sympathetic help with personal problems*) berubah dari posisi ke tiga menjadi posisi terendah, dan keduanya berubah menjadi "apresiasi penuh terhadap hasil kerja". Kovach menandai perubahan-perubahan tersebut sebagai kecenderungan pada kemajuan dan peningkatan standard hidup di Amerika Serikat setelah Perang Dunia II.

Perbedaan dalam budaya, ekonomi, sistem politik dan manajemen bisa menimbulkan perbedaan dalam kecenderungan (kesukaan) atribut pekerjaan karyawan di berbagai negara. Sejumlah penelitian telah menunjukkan banyak pola kecenderungan (kesukaan) suatu bangsa (Sulaiman, MT. 2002), dalam penelitiannya tentang perbandingan kecenderungan (kesukaan) mengenai atribut kerja antara bangsa Cina dan bangsa Amerika Serikat, membagi gagasan Kovach tentang sepuluh faktor kerja tersebut menjadi tiga kelompok, yaitu (1) imbalan keamanan/material; (2) faktor sosial; dan (3) faktor intrinsik/pencapaian. Salah satu dari implikasi praktis yang utama dari hasil penelitian Fisher dan Yuan adalah bahwa manager sumber daya individu di era global harus mempelajari bagaimana menyusun formulasi program yang dapat memotivasi karyawan dalam lingkup budaya yang berbeda. Organisasi harus membantu para karyawan dari berbagai macam latar belakang yang berbeda sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Heny, 2006).

Kinerja organisasi akan efektif apabila kinerja individu efektif. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Mathis (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: kemampuan, motivasi, dan dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Jadi kinerja individu tergantung pada tiga faktor yaitu hasil dari kemampuan (*ability*), usaha mereka (*effort*) dan dukungan (*support*).

Menurut Scanlan dan Keys (1983) tidak ada satu pun teori motivasi yang memberi jawaban pada pertanyaan bagaimana memotivasi orang. Juga nampak tidak terdapat suatu formula yang menjelaskan bagaimana memotivasi orang yang heterogen itu (Heny, 1994). Senada dengan Scanlan dan Keys menurut Robbins, (2002) salah satu kriteria ukuran efektivitas organisasi, tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Namun demikian, pendekatan terhadap motivasi dari titik awal sudah berbeda, dengan pemikiran yang berbeda, dan dari latar belakang yang berbeda, sehingga tidak ada pendekatan yang dianggap menjadi kesimpulan akhir.

### **Pelatihan Kerja**

Pendidikan (pelatihan) bagi pegawai atau karyawan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting di dalam fungsi manajemen kepegawaian. Menurut Handoko (2001), pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kegiatan tertentu, terinci dan rutin. Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 15 tahun 1974, tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden No. 34/1972, lampiran 1, bab 1, pasal 1, menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Tujuan pelatihan menurut Manullang (2001), sebagai berikut:

1. Tujuan utama setiap pendidikan adalah agar supaya masing-masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaannya yang lebih efisien.

2. Tujuan lain dari pendidikan (pelatihan) agar supaya pengawasan lebih sedikit. Bilamana bawahannya mendapatkan pendidikan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit mereka membuat kesalahan.
3. Pendidikan (pelatihan) bertujuan agar pengikut pelatihan dapat cepat berkembang.
4. Pendidikan (pelatihan) ditujukan untuk menstabilisasi pegawai (karyawan). Pegawai (karyawan) yang mendapatkan pendidikan (pelatihan) secara berencana dapat mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Moekijat (2000), tujuan pelatihan:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman karyawan dan dengan manajemen

### **Disiplin Kerja**

Disiplin dapat dimaksudkan sebagai menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan di suatu organisasi. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Selanjutnya Handoko membedakan disiplin kedalam tiga jenis, yaitu:

- 1) Disiplin *Preventif*, adalah disiplin yang dilakukan untuk mendorong para pegawai (karyawan) agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin *Korektif*, adalah untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) berupa peringatan skorsing.
- 3) Disiplin *Progresif*, adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang serius dijatuhkan.

## Kinerja

Kinerja menunjuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terkuat dan selalu ingin dicapai. Istilah prestasi (*achievement*) ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan, dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Dharma (1991), mendefinisikannya sebagai yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Selanjutnya menurut Hasibuan (1991), menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan keadaan dimana seseorang atau sekelompok orang yang telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa bahwa hasil pekerjaannya itu dibutuhkan oleh pihak lain.

## Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja seseorang tergantung tiga faktor yaitu: kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada seseorang.

Kinerja merupakan penjumlahan dari motivasi dengan kemampuan, dan dipengaruhi juga oleh kondisi kerja. Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi sebagai adanya kesediaan individu atau karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan orang pada pencapaian tujuan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang.

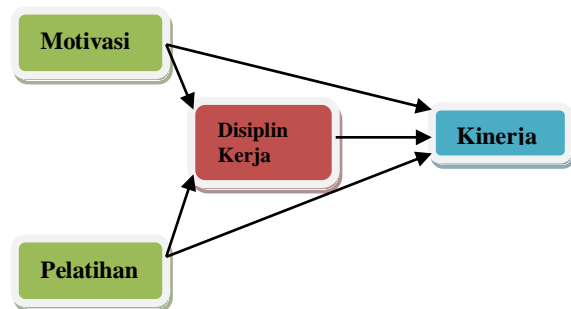
## Ukuran Kinerja

Bernadin dan Russel (2001) mengemukakan terdapat enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Keenam kriteria tersebut adalah *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *need for supervisor* dan *interpersonal impact*. Keenam kriteria ini dijelaskan satu persatu sebagai berikut: (a) *Quality* (b) *Quantity*, (c) *Timeliness* (d) *Cost*

*Effectiveness* (d) *Need for supervision*, (e) *Interpersonal impact*.

## Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan, manfaat penelitian, kajian teoritik dan empirik yang telah diuraikan, mengusulkan model penelitian seperti pada gambar berikut:



Gambar 3: Model Penelitian

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat ditarik hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Diduga variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Diduga variabel Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Diduga variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan
4. Diduga variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja
5. Diduga variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Disiplin Kerja Karyawan.
6. Diduga variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Disiplin Kerja Karyawan

## 3. METODE PENELITIAN Peubah dan Operasionalisasi/ pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### • Motivasi (X1)

Motivasi yang dimaksudkan dalam studi ini adalah semangat atau kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendasari anggota PIK Remaja untuk menjalankan tugasnya sehingga tugas

dan kuajibannya terpenuhi dengan efektif dan efisien.

Indikator dari Peubah Motivasi ini adalah Tingkat Apresiasi, dengan Item antara lain:

- a) Besarnya imbalan
- b) Tingkat keamanan
- c) Tingkat peluang maju/berkembang

- **Pelatihan (X2)**

Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kegiatan tertentu dalam pekerjaan, terinci dan rutin.

Indikator dari Peubah Pelatihan ini adalah Tingkat Keselarasan, dengan Item antara lain:

- a) Tingkat kemudahan dalam bekerja
- b) Frekuensi tidak melakukan kesalahan
- c) Besarnya kemampuan beradaptasi

- **Disiplin Kerja (Y1)**

Disiplin dapat dimaksudkan sebagai menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan di suatu organisasi. Menurut Handoko (2001:209) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Indikator dari Peubah Disiplin Kerja ini adalah Kepatuhan, sedangkan itemnya adalah:

- a) Besarnya kesadaran menjalankan aturan
- b) Frekuensi kecilnya sangsi yang diterima
- c) Frekuensi improvisasi pelaksanaan

- **Kinerja (Y2)**

Kinerja Karyawan yang dimaksudkan dalam studi ini adalah standar keberhasilan Karyawan dalam menjalankan tugasnya. Indikator dari Peubah Kinerja karyawan ini adalah tingkat Kualitas dan Kuantitas, sedangkan itemnya adalah:

- a) Banyaknya program yang diselesaikan
- b) Tingkat kecermatan penyelesaian program
- c) Besarnya penghargaan dari atasan

## Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan di Wilayah Kabupaten Pasuruan sebanyak sekitar 1000 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi: 2003,65). Penentuan sampel ini sangat penting karena mewakili populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari seluruh karyawan perusahaan di wilayah Kabupaten Pasuruan. Dalam menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Widayat dan Amirullah, 2002:60)

Keterangan:

- n = jumlah sampel  
N = ukuran populasi  
e = batas kesalahan

Dari rumus Slovin di atas, dengan jumlah populasi dalam penelitian (N) yaitu sebanyak 1000 karyawan dan batas kesalahan 10% (0,1) maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini:

$$n = \frac{1000}{1 + (1000 \times (0,1)^2)} = \frac{1000}{1 + 10} = \frac{1000}{11} = 90,9 \approx 90$$

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sample random sampling*. *Sample random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2008:122).

## Metode Analisis

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena analisis data merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang terjadi. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah alat analisis path.

Analisis data dipergunakan untuk memperkirakan atau memperhitungkan besarnya efek kuantitatif dari perubahan suatu kejadian terhadap kejadian lainnya. Adapun analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Alasan digunakan analisis jalur, dikarenakan dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis hubungan kausal antara peubah bebas dan peubah tergantung melalui variabel perantara, dengan tujuan mengetahui

adanya pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung.

a. Analisis Deskriptif.

Analisis ini digunakan untuk mendeskriptifkan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek penelitian, meliputi responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing peubah.

b. Analisa Jalur (*path analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau pengaruh peubah bebas terhadap peubah tergantung, baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung melalui hubungan dengan peubah bebas lainnya (Arikunto, 2006).

Dalam penentuan analisis jalur diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan, menurut Aube (2007), langkah-langkah tersebut sebagai berikut:

a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori penelitian

Dalam penelitian ini telah dirancang model konsep sebagai berikut :

- a) Ada pengaruh bermakna Motivasi terhadap Kinerja
- b) Ada pengaruh bermakna Pelatihan Kerja terhadap Kinerja
- c) Ada pengaruh bermakna Motivasi terhadap Disiplin Kerja
- d) Ada pengaruh bermakna Pelatihan Kerja terhadap Disiplin Kerja
- e) Ada pengaruh bermakna Disiplin Kerja terhadap Kinerja
- f) Ada pengaruh Disiplin Kerja secara tidak langsung dalam hubungannya dengan Motivasi terhadap Kinerja secara bermakna
- g) Ada pengaruh Disiplin Kerja secara tidak langsung dalam hubungannya dengan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja secara bermakna

Dari model konsep dikembangkan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan atau model struktural sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Disiplin Kerja} &= \alpha_0 + \beta_1 \text{ Motivasi} \\ &+ \beta_2 \text{ Pelatihan Kerja} \\ &+ \varepsilon_1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= \alpha_0 + \beta_1 \text{ Motivasi} \\ &+ \beta_2 \text{ Pelatihan} + \beta_3 \\ &\text{Disiplin Kerja} + \varepsilon_1 \end{aligned}$$

b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi.

Asumsi yang melandasi analisis path adalah :

- a) Di dalam model analisis path hubungan antar peubah adalah linier dan aditif
- b) Hanya model rekrusif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path.
- c) Peubah endogen minimal dalam skala ukur interval
- d) Observed Peubah diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
- e) Model yang dianalisis dispesifikasi dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep relevan,
- c. Langkah ketiga dalam analisis path adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path. Koefisien tersebut diambil dari standardize coefficients beta, dan dalam hal ini berlaku sebagai berikut

$$Z_{yt} = \frac{y_t - \bar{y}}{S_y}, Z_{x1} = \frac{X_{i1} - \bar{X}_1}{S_{x1}}$$

Didalam analisis path, disamping ada pengaruh langsung juga terdapat pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien  $P_i$  dinamakan koefisien path pengaruh langsung. Untuk pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara, yaitu pengalihan seluruh koefisien path pengaruh langsung, sedangkan untuk pengaruh total menurut Sarwano (2007), dihitung dengan cara penjumlahan seluruh koefisien path pengaruh langsung.

Sedangkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara :

- a) Pengaruh langsung Motivasi ke Kinerja =  $P_1$

- b) Pengaruh langsung Pelatihan Kerja ke Kinerja =  $P_2$
  - c) Pengaruh langsung Motivasi ke Disiplin Kerja  $P_3$
  - d) Pengaruh langsung Pelatihan Kerja ke Disiplin Kerja =  $P_4$
  - e) Pengaruh langsung Disiplin Kerja ke Kinerja =  $P_5$
  - f) Pengaruh tidak langsung Motivasi ke Kinerja melalui Disiplin Kerja =  $P_3 \times P_5$
  - g) Pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja ke Kinerja melalui Disiplin Kerja =  $P_4 \times P_5$
- Pendugaan parameter dengan Metode OLS, dimana di dalam software SPSS dihitung melalui analisis regresi, yaitu dilakukan pada masing-masing secara sendiri-sendiri.
- d. Langkah keempat analisis path adalah pemeriksaan validitas model. Sahih tidaknya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Terdapat dua indikator model di dalam analisis path, yaitu koefisien determinasi total dan theory triming
    - a) Koefisien determinasi total diukur dengan formula :
 
$$R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}...P^2_{ep}$$
    - b) Teory Triming  
Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan theory triming, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.
  - e. Langkah terakhir dalam analisis path adalah melakukan interpretasi hasil analisis.
    - a) Memperhatikan hasil validitas model.
    - b) Menghitung pengaruh total dari setiap peubah yang mempunyai pengaruh kausal ke peubah endogen.

Semua perhitungan dalam analisis data ini diolah dengan menggunakan program SPSS 19 for Windows.

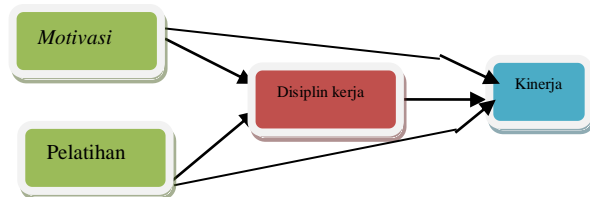
#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Penyajian Data Analisis Data/Path

Analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini dipilih untuk mengukur besarnya kontribusi atau pengaruh peubah bebas terhadap peubah tergantung, baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung melalui hubungan dengan peubah bebas lainnya. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur, seperti yang dijelaskan berikut ini:

##### Model Konsep Path

Berdasarkan hubungan antar peubah secara teoritis, dapat dibuat model dari konsep dan teori sebagai berikut:



Gambar 4: Model Konsep Path

Hasil analisis path antara Peubah motivasi ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ), Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Path Antara Peubah motivasi ( $X_1$ ), Peubah pelatihan ( $X_2$ ), Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ), terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ )

Peubah Bebas	Terikat	Standardized Coefficient	t hitung	Probabilitas	Keputusan Terhadap $H_0$
Motivasi ( $X_1$ )	Kinerja ( $Y_2$ )	0,287	2,857	0,006	DITOLAK
Pelatihan( $X_2$ )		0,242	2,686	0,009	DITOLAK
Disiplin Kerja ( $Y_1$ )		0,440	3,541	0,001	DITOLAK
Konstanta		:-1,540			
R		: 0,871			
R Square		: 0,758			
Adjusted R Square		: 0,747			
Fhitung		: 65,839			
Probabilitas		: 0,308			
n		: 67			

Dari hasil analisis path pada tabel 1 diperoleh model persamaan regresi yang sudah dibakukan sebagai berikut:  
 Kinerja = 0,287  $X_1$  + 0,242  $X_2$  + 0,440  $Y_1$  - 1,540



**Analisis Path Peubah motivasi (X<sub>1</sub>), Peubah pelatihan (X<sub>2</sub>), terhadap Peubah disiplin kerja (Y<sub>1</sub>)**

Hasil analisis *path* antara Peubah *motivasi* (X<sub>1</sub>), Peubah *pelatihan* (X<sub>2</sub>), terhadap Peubah *disiplin kerja* (Y<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2: Hasil Analisis *Path* Antara Peubah *motivasi* (X<sub>1</sub>), Peubah *pelatihan* (X<sub>2</sub>), Terhadap Peubah *disiplin kerja* (Y<sub>1</sub>)

Peubah		Standardized Coefficient	t hitung	Probabilitas	Keputusan Terhadap H <sub>0</sub>
Bebas	Terikat				
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Disiplin Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,562	7,698	0.000	DITOLAK
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Disiplin Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,429	5,880	0.000	DITOLAK
Konstanta : -14,731 R : 0,867 R Square : 0,751 Adjusted R Square : 0,743 F <sub>hitung</sub> : 96,484 Probabilitas : 0,000 n : 67					

Dari hasil analisis *path* pada tabel 2 diperoleh model persamaan regresi yang sudah dibakukan sebagai berikut:

$$\text{Disiplin kerja} = 0.562 X_1 + 0.429 X_2$$

**Analisis Path disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

Tabel 3. Hasil analisis path antara disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap Peubah Kinerja (Y<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Peubah		Standardized Coefficient	t hitung	Probabilitas	Keputusan Terhadap H <sub>0</sub>
Bebas	Terikat				
Disiplin kerja (Y <sub>1</sub> )	Kinerja (Y <sub>2</sub> )	0,840	12,462	0.000	DITOLAK
Konstanta : 3,235 R : 0,840 R Square : 0,705 Adjusted R Square : 0,700 F <sub>hitung</sub> : 155,302 Probabilitas : 0,000 n : 67					

Dari hasil analisis *path* pada tabel 3 diperoleh model persamaan regresi yang sudah dibakukan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,840 Y_1$$

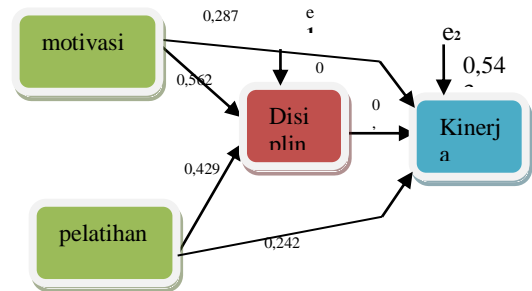
**Model Lintasan Pengaruh**

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, dapat disusun model lintasan pengaruh dimana model lintasan ini disebut dengan analisis *path*, dan pengaruh error ditentukan sebagai berikut:

Regresi:  $Pe_1 = \sqrt{1 - R_{2/1}} = \sqrt{1 - 0,751} = 0,499$   
 Regresi:  $Pe_2 = \sqrt{1 - R_{2/2}} = \sqrt{1 - 0,705} = 0,543$

**Model Path**

Dari hasil analisis *path*, maka didapat model *path* sebagai berikut:



Gambar 5. Model Path I

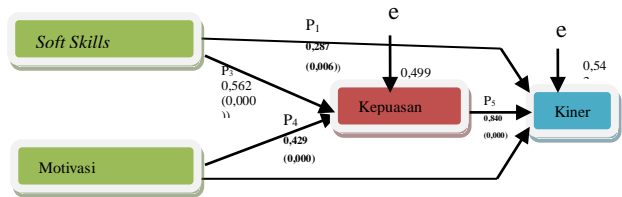
Koefisien determinasi total, yaitu:

$$R^2_m = P^2_{e1} + P^2_{e2} = 1 - (0,499^2) - (0,543^2) = 1 - 0,073 = 0,927$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model analisis *path* tersebut adalah sebesar 0.927 atau 92.7% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 92,7% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya, yaitu 0,73% dijelaskan oleh peubah lain (yang belum terdapat dalam model) dan error.

**Theory Trimming**

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi peubah dibakukan secara parsial.



Gambar 6: Model Path II

Dari gambar diatas, dapat diambil kesimpulan *theory trimming* sebagai berikut:

- a) Peubah *motivasi* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja* (Y<sub>2</sub>) → 0,287 (0,006)
- b) Peubah *pelatihan* (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah *Kinerja* (Y<sub>2</sub>) → 0,242 (0,009)
- c) Peubah *motivasi* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah *Kepuasan Kerja* (Y<sub>1</sub>) → 0,562 (0,000)

- d) Peubah pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ )  $\rightarrow 0,429 (0,000)$
- e) Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ )  $\rightarrow 0,840 (0,000)$

**Koefisien Path Pengaruh Tidak Langsung**

Koefisien path pengaruh tidak langsung dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- a) Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ )  $\rightarrow (P_3 \times P_5) = 0.562 \times 0.840 = 0.472$
- b) Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ )  $\rightarrow (P_4 \times P_5) = 0,429 \times 0.840 = 0.360$

**Koefisien Path Pengaruh Total**

Koefisien path pengaruh total, dihitung dengan cara yaitu:

- a) Pengaruh total Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ )  $= 0,562 + 0.840 = 1.402$
- b) Pengaruh total Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ )  $= 0.429 + 0.840 = 1.269$

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 4: Tabel Perbandingan Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) Dan Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Peubah Bebas	Peubah Terikat	Direct Effect	Peubah Antara	Indirect Effect	Total Effect	Keterangan
$X_1$	$Y_2$	0.287				
$X_2$		0.242				
$Y_1$		0.840				
$X_1$	$Y_2$	0.840	$Y_1$	0,562 x 0,840 = 0,472	0,812 + 0,840= 1.402	DE <IE
$X_2$		0.840	$Y_1$	0,429 x 0,840 = 0,360	0.340 + 0.840 = 1.269	DE <IE

**Ada Pengaruh Bermakna peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ )**

Pengaruh langsung Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) dapat dilihat dari tingkat probabilitas yang dimiliki Peubah tersebut, yaitu sebesar 0.006, sedangkan besarnya pengaruh Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) berdasarkan tabel regresi, yaitu sebesar 0.009. Menunjuk pada angka-angka tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ), keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat probabilitas dari Peubah motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.006 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $P < 0.05$ ).
2. Peubah motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh sebesar 0.287 terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ).

Dari data tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh bermakna Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) dapat diterima.

**Ada Pengaruh Bermakna Peubah Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ )**

Pengaruh langsung Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) dapat dilihat dari tingkat probabilitas yang dimiliki Peubah tersebut, yaitu sebesar 0.009, sedangkan besarnya pengaruh Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) berdasarkan tabel regresi, yaitu sebesar 0.242. Menunjuk pada angka-angka tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ), keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat probabilitas dari Peubah pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0.009 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $P < 0.05$ ).
2. Peubah pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh sebesar 0.242 terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ).

Dari data di atas maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh bermakna pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) dapat diterima.

### **Ada Pengaruh Bermakna Peubah Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ )**

Pengaruh langsung Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) dapat dilihat dari tingkat probabilitas yang dimiliki Peubah tersebut, yaitu sebesar 0.000, sedangkan besarnya pengaruh Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) terhadap peubah kinerja ( $Y_2$ ) berdasarkan tabel regresi, yaitu sebesar 0.840. Menunjuk pada angka-angka tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, yang artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat probabilitas dari Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $P < 0.05$ ).
2. Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh sebesar 0.840 terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ )

Dari data di atas maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh bermakna Peubah disiplin Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) dapat diterima.

### **Ada Pengaruh Bermakna peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap peubah disiplin kerja ( $Y_1$ )**

Pengaruh langsung Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) dapat dilihat dari tingkat probabilitas yang dimiliki Peubah tersebut, yaitu sebesar 0.000, sedangkan besarnya pengaruh Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) berdasarkan tabel regresi, yaitu sebesar 0.562. Menunjuk pada angka-angka tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

Menunjuk pada angka-angka tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kelompok ( $Y_1$ ), keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat probabilitas dari Peubah motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $P < 0.05$ ).
2. Peubah motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh sebesar 0.562 terhadap Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ).

Dari data tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh bermakna Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) dapat diterima.

### **Ada Pengaruh Bermakna Peubah Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ )**

Pengaruh langsung Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap peubah Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dapat dilihat dari tingkat probabilitas yang dimiliki peubah tersebut, yaitu sebesar 0.000, sedangkan besarnya pengaruh Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berdasarkan tabel regresi, yaitu sebesar 0.429. Menunjuk pada angka-angka tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

- (1) Peubah Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat probabilitas dari Peubah Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 ( $P < 0.05$ ).
- (2) Peubah Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh sebesar 0.429 terhadap Peubah Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ).

Dari data di atas maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh bermakna Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dapat diterima.

### **Ada Pengaruh Peubah Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) secara Tidak Langsung Memengaruhi Hubungan Peubah *Soft Skills* ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) secara Bermakna**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien *path* pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa besarnya pengaruh Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ), yaitu sebesar 0,472. Berdasarkan lintasan pengaruh seperti yang tampak pada gambar model path dapat diketahui bahwa Peubah motivasi ( $X_1$ ) merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ), di sisi lain Peubah disiplin Kerja ( $Y_1$ ) juga merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung memengaruhi hubungan Peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) secara bermakna dapat diterima.

### **Ada Pengaruh Peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) secara Tidak Langsung Memengaruhi Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) secara Bermakna**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien path pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa besarnya pengaruh Peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ), yaitu sebesar 0.360. Berdasarkan lintasan pengaruh seperti yang tampak pada gambar model *path* dapat diketahui bahwa Peubah Pelatihan ( $X_2$ ) merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap Peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ), di sisi lain Peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) secara tidak langsung memengaruhi hubungan Peubah Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Peubah Kinerja ( $Y_2$ ) secara bermakna diterima.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai “motivasi, pelatihan, dan disiplin Kerja sebagai Model dalam meningkatkan Kinerja Anggota Pusat Informasi dan Komunikasi (PIK) Remaja (Studi pada PIK Remaja Kota Malang)”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis *path* pengaruh langsung antara peubah motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ), maka dapat disimpulkan bahwa:
  - 1) Peubah motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ). Hal ini penting karena terkait dengan tingkat motivasi (indikator dari  $X_1$ ), yang meliputi: kapasitas ketrampilan yang dimiliki termasuk pengembangannya, kemampuan melakukan penyuluhan, advokasi, dan kemampuan saling menghargai teman sebaya khususnya.
  - 2) Peubah pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ). Sejalan dengan pentingnya motivasi, maka keberadaan motivasi dalam hubungannya dengan kinerja sangat berpengaruh terhadap responden,

yang lebih spesifik dilihat pada tingkat kausalitas (indikator dari  $X_2$ ), yang meliputi: besarnya imbalan, tingkat keamanan, tingkat peluang maju/berkembang.

- b. Berdasarkan hasil analisis path pengaruh langsung antara peubah motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), terhadap peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ), maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Peubah motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, sehingga mendapatkan support yang memadai dari Pusat Informasi dan Komunikasi (PIK) kota Malang dalam hubungannya dengan program yang dilaksanakan dan memengaruhi Disiplin Kerja ( $Y_1$ ). Semakin baik motivasi ( $X_1$ ) bagi responden, maka respon yang didapatkan adalah semakin baiknya atau meningkatnya tanggapan terhadap Disiplin Kerja PIK Remaja di Kota Malang.

- 2) Peubah pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila pelatihan ( $X_2$ ) semakin baik, maka semakin baik respon yang diberikan dalam Disiplin Kerja ( $Y_1$ ). Pengaruh yang diberikan oleh pelatihan ( $X_2$ ) dikatakan signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y_1$ ).

- c. Berdasarkan hasil analisis *path* pengaruh langsung antara peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) dengan peubah Kinerja ( $Y_2$ ) maka diperoleh bahwa peubah Disiplin Kerja ( $Y_1$ ) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ).

- d. Berdasarkan hasil analisis *path* pengaruh tidak langsung antara peubah motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ) melalui pengaruh Disiplin Kerja ( $Y_1$ ), maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien *path* pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa besarnya pengaruh peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui peubah

Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), yaitu sebesar 0.472. Berdasarkan lintasan pengaruh seperti yang tampak pada gambar model *path* dapat diketahui bahwa motivasi ( $X_1$ ) merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap peubah disiplin Kerja ( $Y_1$ ), di sisi lain peubah disiplin Kerja ( $Y_1$ ) juga merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh peubah disiplin Kerja ( $Y_1$ ) secara tidak langsung memengaruhi hubungan peubah motivasi ( $X_1$ ) terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ) secara bermakna dapat diterima.

- 2) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien *path* pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa besarnya pengaruh peubah Motivasi ( $X_2$ ) terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ) melalui peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ), yaitu sebesar 0.360. Berdasarkan lintasan pengaruh seperti yang tampak pada gambar model *path* dapat diketahui bahwa peubah pelatihan ( $X_2$ ) merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ), sedangkan peubah disiplin kerja ( $Y_1$ ) merupakan lintasan yang berpengaruh signifikan terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh peubah Disiplin Kerja secara tidak langsung memengaruhi hubungan peubah pelatihan ( $X_2$ ) terhadap peubah Kinerja ( $Y_2$ ) secara bermakna diterima.

### Saran-Saran

Adapun saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut : (a) Dari hasil penelitian, peubah motivasi memengaruhi peubah Kinerja Pusat Informasi dan Komunikasi (PIK) di Kota Malang maka hendaknya Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) Kota Malang lebih memerhatikan kualitas dari motivasi dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, baik dalam pengetahuan maupun ketrampilan yang mengarah untuk lebih bermanfaatnya dalam melaksanakan program PIK Remaja yang

nota bene sangat bermanfaat bagi kehidupan masa depan anggota PIK Remaja dan juga masa depan bangsa, sebagaimana semboyan yang selalu didengungkannya: mencetak calon pemimpin bangsa yang sehat, mandiri, dan berkepribadian Indonesia. (b) BKBPM Kota Malang dapat mempertahankan program yang sudah dirancang, walaupun Motivasi diri berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja dan Kinerja relatif lebih rendah dari motivasi, namun bina lingkungan dalam meningkatkan motivasi sangat penting bagi eksistensi PIK Remaja, dan pantas memperhatikan 'historical' awal pembinaan PIK Remaja yang harus diyakinkan kepada masyarakat dan bersaing dengan model-model pembinaan (Pramuka, cabang-cabang olah-raga, ekstra kurikuler di SLTP dan SLTA, serta Unit Kegiatan Mahasiswa di Perguruan Tinggi) yang sudah lebih dulu ada.

### 6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi V, Cetakan Keduabelas, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- A.Supratiknya, 1993, *Teori-Teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Aube, Caroline, Vincent Rousseau & Estelle M. Morin, 2007, *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy*, *Journal of Managerial Psychology*, 22(5).
- Azuar Juliandi. 2004, *Beberapa Faktor Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi*, Program Studi Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Bagyo, Yupono.2009. *Pengaruh Locus of Control terhadap Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pialang di Perusahaan Sekuritas di Jawa Timur)*, Disertasi, Universitas Brawijaya Malang.
- BPS, Bappenas, UNFPA dan WHO, 2005, *Proyeksi Penduduk Indonesia Tahun 2000-2025*,

- Bungin, Burhan, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- Chiu, Kou Shan, 2005, *The Linkage Job Performance to Goal Setting, Work Motivation, Team Building, and organizational Commitment in The High-Tech industry in Taiwan*, H. Wayene Huizenge Scool of Business and Entreprerements, Nova Southeastern University, Huizenge.
- Dwi Setyowati, Wiwik, *softskills, lingkungan dan kelompok sebagai model meningkatkan kinerja (study pada kelompok pusat informasi dan konseling (pik) remaja se kota malang)*, Tesis, STIE MALANGKUÇEÇWARA Malang
- Ferdinant, Agusty, 2002, *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP. Undip, Semarang
- Gott, Robin L. (2002), Supervisor Integrity as Perceived by Their Subordinates and Locus of Control as Related to Job Satisfaction, *Dissertation*, Kean University, United States.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1996, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heny, Daryanto dan Daryanto, Arief. 2006, *Motivational Theories and Organisation Design*, University of New England, Australia.
- <http://duniapsikologi.dag dig dug.com/2008/11/27/pengertian-remaja>
- Kadir, Abdul, 2005, *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja*, Disertasi, Program Study Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi, Geoge Holmes Distinguished Professor of Manajement, University of Nebraska*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. dalam Introduction to special Topik Forum the Future of Work Motivation Theory, Richard M Steers dan Richard T Mowday, Universitas Oregon, *Academy of Management Review*, 2004, Vol. 29, No. 3, 379–387.
- Mathis. L. Robert & John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, 9<sup>TH</sup> Edition, Jimmy Sadeli, Salemba Empat, Jakarta.
- M.Masri Muadz dan kawan-kawan, 2010, *Ketrampilan Hidup (life Skills)*, BKKBN, Direktorat Remaja dan Perlindungan Hak-hak Reproduksi, Jakarta.
- M.Masri Muadz dan kawan-kawan, 2009, *Panduan Pengelolaan*, Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK Remaja), BKKBN, Direktorat Remaja dan Perlindungan Hak-hak Reproduksi, Jakarta.
- M.Masri Muadz dan kawan-kawan, 2010, *Penyiapan Kehidupan Berkeluarga Bagi Remaja*, BKKBN, Direktorat Remaja dan Perlindungan Hak-hak Reproduksi, Jakarta.
- Mulyono dan Latifun, 2002, *Kesehatan Mental; Konsep dan Penerapan*, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Papulova, Emilia & Suzana Papulova, 2005, *Performance Management and Performance Measures*, University of Economics in Bratislava, Slovak Republic.
- Rita L Atkinson dkk., terjemahan, 2001, *Perngantar Psikologi*, edisi kesebelas, jilid 1, Interlaksakna, PO Box 238, Batam Centre, Jakarta.
- Rivai dan Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, TE RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Neuí Barnwell, 2002, *Organization Theory*, 4th, Pearson Education Australia, Sydney.
- Sarwono, Jonathan. 2007, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta: ANDI.
- Sanusi, Anwar (2003), *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Buntara Media, Malang.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung

- Tang, T.L.P., Yuh-Jia Chendan Sutanto, Toto, 2008, Bad apples in bad (business) barrels: The love of money, machiavellianism, risk tolerance, and unethical behavior. *Management Decision*. Vol.46 No 2, pp.243-263.
- Undang-undang No. 23 Tahun 1997 tentang *Pengelolaan Lingkungan Hidup*, Departemen Lingkungan Hidup, Republik Indonesia.
- Vitrie Winastri dan kawan-kawan, 2010, Pendalaman Materi, *Membantu Remaja Memahami Dirinya*, Penerbit Direktorat Remaja dan Perlindungan Hak-hak Reproduksi, BKKBN, Jakarta.
- Wood at all, *A Global Perspective, Organisational Behaviour*, 2 nd Edition, John Wiley & Sons Australia, Ltd., 2001.
- [www.eiconsortium.org](http://www.eiconsortium.org) ; diakses *Soft Skills, IQ, EI dan Keterkaitannya dengan Unjuk Kerja: Merubah Paradigma Pendidikan (2)* Ditulis oleh Aries Musnandar , 2011.