

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA TVRI KALIMANTAN BARAT**

**Emerensiana Deni**

Email: deniemerensiana@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan TVRI Kalimantan Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala rating. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja TVRI Kalimantan Barat yang diuji menggunakan uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**KATA KUNCI:** pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset suatu perusahaan yang harus di jaga dan ditingkatkan secara efektif dan efisien agar tercapai kinerja yang optimal. tercapainya tujuan perusahaan dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan khusus dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) seperti memberikan pelatihan kerja, motivasi kerja serta menerapkan disiplin dalam bekerja agar tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan proses pembekalan yang diberikan kepada karyawan. contohnya mengajarkan pengetahuan, pengembangan keterampilan, sikap dan disiplin. Tujuannya untuk mengasah kemampuan dan menambah skil karyawan agar menjadi SDM yang unggul dan berkualitas sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Selain pelatihan kerja, salah satu faktor keberhasilan perusahaan sangat ditentukan juga oleh motivasi kerja. motivasi kerja adalah rasa yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Selain motivasi, salah satu faktor keberhasilan perusahaan sangat ditentukan juga oleh disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 44), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Dessle 2004 dalam Rivai (2014: 164), menyatakan bahwa, pelatihan atau training adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sinambela (2016:170) pelatihan adalah proses yang sistematis dari organisasi yang mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam meningkatkan sebuah pelatihan diperlukan metode pelatihan guna tercapainya peningkatan atas pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tersebut, beberapa metode pelatihan kerja menurut Bangun (2012:29).

#### a. Metode *on the job training*

Metode ini adalah metode yang sering digunakan didalam suatu perusahaan untuk melatih pegawainya. Pegawai dituntut mempelajari atau mengenal tugasnya sambil mengerjakan tugas tersebut secara langsung. Sebagian perusahaan akan menggunakan orang didalam perusahaannya atau senior untuk melakukan pelatihan kepada sumber daya manusianya. Metode ini lebih efisien karena tidak mengeluarkan biaya yang besar dan pegawai yang dilatih akan dapat mengenal baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara

lain rotasi pekerjaan, penugasan yang terencana, pembimbing dan pelatihan posisi.

b. Metode *off the job training*

Metode yang dilaksanakan pada saat pegawai dalam keadaan tidak sedang bekerja dengan tujuan agar pegawai dapat focus kepada kegiatan pelatihan saja. Pelatih biasanya bukanlah orang didalam perusahaan, namun didatangkan dari luar. Hal ini biasa dilakukan apabila kurangnya pelatih didalam suatu perusahaan. Keuntungan pada metode ini adalah pegawai tidak merasa jenuh atau merasa tertekan dilatih oleh atasannya secara langsung. Pada metode ini dapat dilakukan beberapa teknik antara lain business games, vestibule scholl dan case study.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibun (2016: 111) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah organisasi. Karyawan memiliki keinginan dalam diri mereka. Keinginan tersebut dapat didasari dari tujuan karyawan tersebut bekerja, dari keinginan karyawan, perusahaan dapat membuat pancingan untuk menggerakkan karyawan tersebut sebagai motivasi.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Sunyoto Danang 2013: 2-3) :

- a. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs) yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, biologis. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (Safety and security) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (Belongingness) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri (Esteem Needs) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (Self Actualization Needs) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

## 3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016, 186) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasibuan (2017: 335)

menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut mangkunegara (2017: 128) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

a. Kesejahteraan Karyawan.

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

b. Ancaman.

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggar harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain.

c. Teladan Pimpinan.

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pimpinannya.

- d. Ketegasan.  
Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.
- e. Tujuan dan Kemampuan Karyawan.  
Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan.
- f. Produktifitas Kerja.  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.” Hal ini berarti produktivitas kerja memperlihatkan kaitan tingkat efektifitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018: 269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, yang didasarkan pada kriteria- kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan (*ability*)  
Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

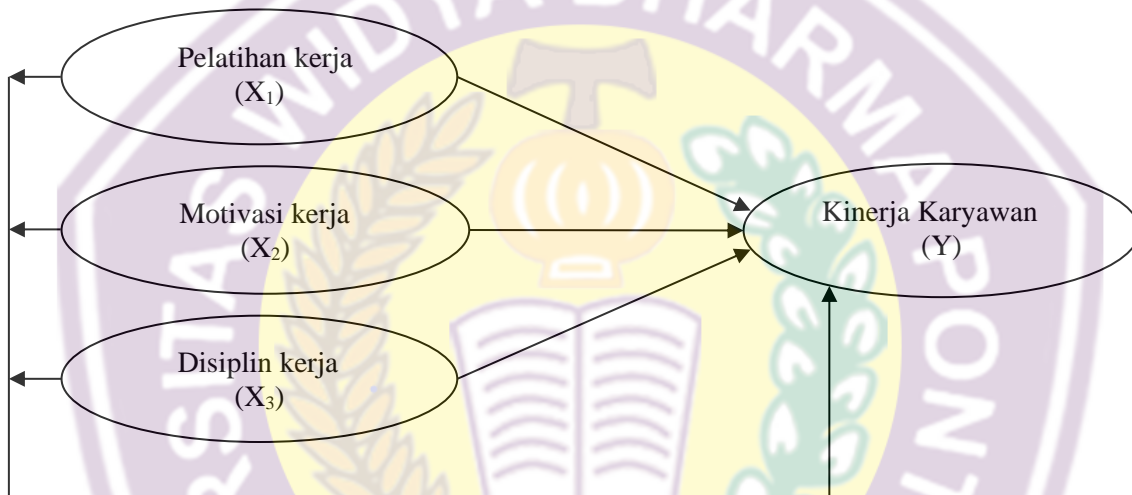
untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Kalimantan Barat. Berikut kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1.

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Berdasarkan rumusan masalah yang sudah uji, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat

H<sub>4</sub>: Pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan rating scale. Populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada TVRI Kalimantan Barat pada tahun 2022 dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden menggunakan teknik purposive sampling adalah pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena mungkin saja peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Dengan bobot nilai 1 sampai dengan 5, alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji koefisien korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t yang di uji dengan program SPSS.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dengan sampel yang diolah sebesar 40 responden sehingga menghasilkan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,3120. dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 dan hasil dari pengujian variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada di atas 0,70, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### 4. Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel pelatihan kerja adalah sebesar 0,599. Nilai  $0,599 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,918 Nilai  $0,918 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,098 Nilai  $0,098 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

#### 5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel pelatihan kerja sebesar  $0,166 > 0,05$ , pada variabel motivasi kerja sebesar  $0,065 > 0,05$  dan variabel disiplin kerja sebesar  $0,369 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

#### 6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukkan nilai VIF dari variabel pelatihan kerja adalah  $2,981 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,336 > 0,10$ . Nilai VIF dari variabel motivasi kerja adalah  $1,527 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,655 > 0,10$ . Nilai VIF dari variabel disiplin kerja adalah  $2,272 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,440 > 0,10$ . Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### 7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig  $< 0,05$  berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah  $0,000 < 0,05$ ,

yang berarti pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1.392          | 3  | .464        | 10.229 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1.633          | 36 | .045        |        |                   |
| Total        | 3.025          | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2**  
**Uji R**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .878 <sup>a</sup> | .760     | .715              | .21298                     | 1.960         |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R square adalah 0,760 atau sebesar 76,00 persen, yang artinya bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,00 persen sedangkan sisanya 24,00 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

9. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 2.517                       | .722       |                           | 3.486 | .001 |
| Pelatihan Kerja | .815                        | .242       | .714                      | 3.376 | .002 |
| Motivasi Kerja  | .682                        | .125       | .827                      | 5.464 | .000 |
| Disiplin Kerja  | .607                        | .226       | .495                      | 2.684 | .011 |

Pada uji regresi liner berganda hasil koefisien regresi variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

10. Uji t

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan kerja sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk

variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja sebesar  $0,011 < 0,05$  sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1, H2 dan H3 diterima.

**Tabel 4**  
**Uji T**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)      | 2.517                       | .722       |                           | 3.486 | .001 |
| Pelatihan Kerja | .815                        | .242       | .714                      | 3.376 | .002 |
| Motivasi Kerja  | .682                        | .125       | .827                      | 5.464 | .000 |
| Disiplin Kerja  | .607                        | .226       | .495                      | 2.684 | .011 |

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistis yang telah diuraikan pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil analisis dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat
4. Pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada TVRI Kalimantan Barat.

Ada pun saran-saran dari penulis berdasarkan hasil penelitian pada TVRI Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak TVRI Kalimantan Barat lebih meningkatkan pelatihan kerja agar kinerja karyawan meningkat dengan cara memperhatikan karyawan agar setelah

- mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah.
2. Pihak TVRI Kalimantan Barat harus meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memiliki hubungan yang harmoni dengan rekan kerja dan atasan.
  3. Sebaiknya pihak TVRI Kalimantan Barat lebih meningkatkan disiplin kerja dengan cara memperhatikan sikap karyawan agar saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai.
  4. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 76,00 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,00 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibun, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Priansa, Donni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*. Yogyakarta: Cetakan Pertama, CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.