

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL
D'PARAGON LAND YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

EGIDIUS SALINO

11200986

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGANTAR

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Egidius Salino

11200986

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Egidius Salino
NIM : 11200986
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

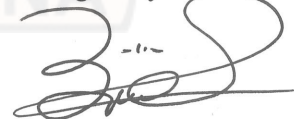
**“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL
D’PARAGON LAND YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 10 Januari 2024

Yang menyatakan



(Egidius Salino)

11200986

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELTIHAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL D'PARAGON LAND

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Egidius Salino

11200986

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 20 Desember 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

: 

2. Dr. Perminas Pangeran, M.Si
(Dosen Penguji)

: 

3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Pembimbing)

: 

Yogyakarta, 10 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL D'PARAGON LAND

Yang saya kerjakan untuk melengkapi salah satu syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapatkan bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 28 November 2023



Egidius Salino

11200986

HALAMAN MOTTO

“Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan!”

(Yeremia 17 : 7)

“Janganlah gelisah hatimu; percayalah kepada Allah, percayalah juga kepada-Ku”

(Yohanes 14: 1)

“Karena itu Aku berkata kepadamu: apa saja yang kamu minta dan doakan, percayalah bahwa kamu telah menerimanya, maka hal itu akan diberikan kepadamu.”

(Markus 11 : 24)

“Nil Volentibus Arduum”

“(Tidak ada yang sulit bagi mereka yang memiliki keinginan)”

“无论做什么，都要全力以赴”

(wú lùn zuò shén me, dōu yào quán lì yǐ fù)

(Apapun yang kamu lakukan, lakukanlah dengan sepenuh hati)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan-Nya selama ini.
2. Kedua orang tua penulis, papa (Drs. Aris Toding Bua) dan mama (Dra. Dorce Pagallaran) yang selalu memberikan dukungan berupa doa dan materi.
3. Erlin Saalino, S.Si. selaku saudari penulis yang juga memberikan dukungan semangat, arahan maupun materi.
4. Ibu Agustini Dyah Respati, MBA. selaku dosen wali dan pembimbing yang membantu dalam proses mengerjakan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu/Saudara(i) karyawan PT. Royal D'Paragon Land.
6. Diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini sampai skripsi ini selesai dengan baik dan tepat waktu.
7. Semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas kasih dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal D’Paragon Land”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan, namun atas dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan pertolongan dan penyertaan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Dra. Agustini Dyah Respati MBA., selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan dalam penyusunan skripsi
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Yohanes Michael Christanto, S.S., M.M. yang telah membantu menghubungkan penulis dengan pihak perusahaan sehingga penulis dapat melakukan penelitian di PT. Royal D’Paragon Land.
5. PT. Royal D’Paragon Land yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data serta informasi yang penulis perlukan.

6. Yosepha dan Adininta selaku karyawan divisi Human Resource Management PT. Royal D'Paragon Land yang telah memberikan informasi dan membantu penulis dalam membagikan kuesioner kepada responden
7. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
8. Diri saya sendiri karena telah mampu mengerjakan skripsi ini. Terima kasih karena selalu percaya pada diri sendiri walaupun banyak tantangan dan rintangan, hingga saya mampu menyelesaikannya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, diharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Yogyakarta, 28 November 2023



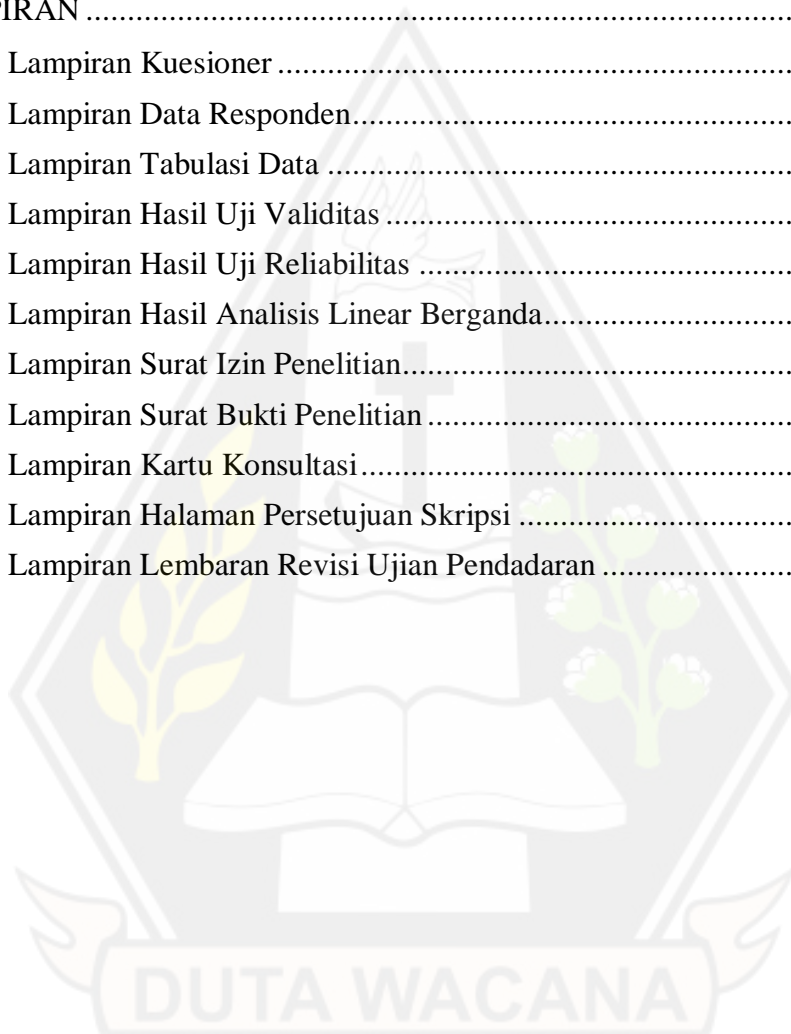
Egidius Salino

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1 Definisi Motivasi Kerja.....	9
2.1.2 Fungsi Motivasi Kerja.....	11
2.1.3 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg's.....	11
2.1.4 Tujuan Motivasi.....	16
2.2 Pelatihan Kerja.....	16
2.2.1 Definisi Pelatihan Kerja.....	16
2.2.2 Metode Pelatihan Kerja.....	18
2.2.3 Tujuan Pelatihan Kerja.....	21
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	22
2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja.....	23
2.3 Disiplin Kerja.....	24
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja.....	24
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	25

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	27
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.4 Kinerja Karyawan.....	30
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	30
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	31
2.5 Penelitian Terdahulu	34
2.6 Rumusan Hipotesis	36
2.7 Kerangka Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Sumber dan Pengumpulan Data	41
3.2 Populasi & Sampel	42
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.4 Alat Analisis Data.....	45
3.5 Uji Instrumen	46
3.5.1 Uji Validitas.....	46
3.5.2 Uji Reliabilitas	46
3.6 Koefisien Determinasi	47
3.7 Uji F.....	47
3.8 Uji Hipotesis (Uji t).....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta	49
4.1.1 Visi dan Misi PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta.....	50
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta.....	51
4.2 Pengumpulan Data Penelitian	52
4.3 Profil Responden	53
4.4 Hasil Uji Instrumen	55
4.4.1 Uji Validitas.....	55
4.4.2 Uji Reliabilitas	56
4.5 Hasil Analisis Linear Berganda.....	57
4.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.7 Uji F.....	59
4.8 Uji t	59
4.9 Pembahasan Hasil.....	60

4.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.9.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB V PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73
1. Lampiran Kuesioner	73
2. Lampiran Data Responden.....	77
3. Lampiran Tabulasi Data	82
4. Lampiran Hasil Uji Validitas	89
5. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas	90
6. Lampiran Hasil Analisis Linear Berganda.....	92
7. Lampiran Surat Izin Penelitian.....	93
8. Lampiran Surat Bukti Penelitian	94
9. Lampiran Kartu Konsultasi.....	95
10. Lampiran Halaman Persetujuan Skripsi	96
11. Lampiran Lembaran Revisi Ujian Pendadaran	97

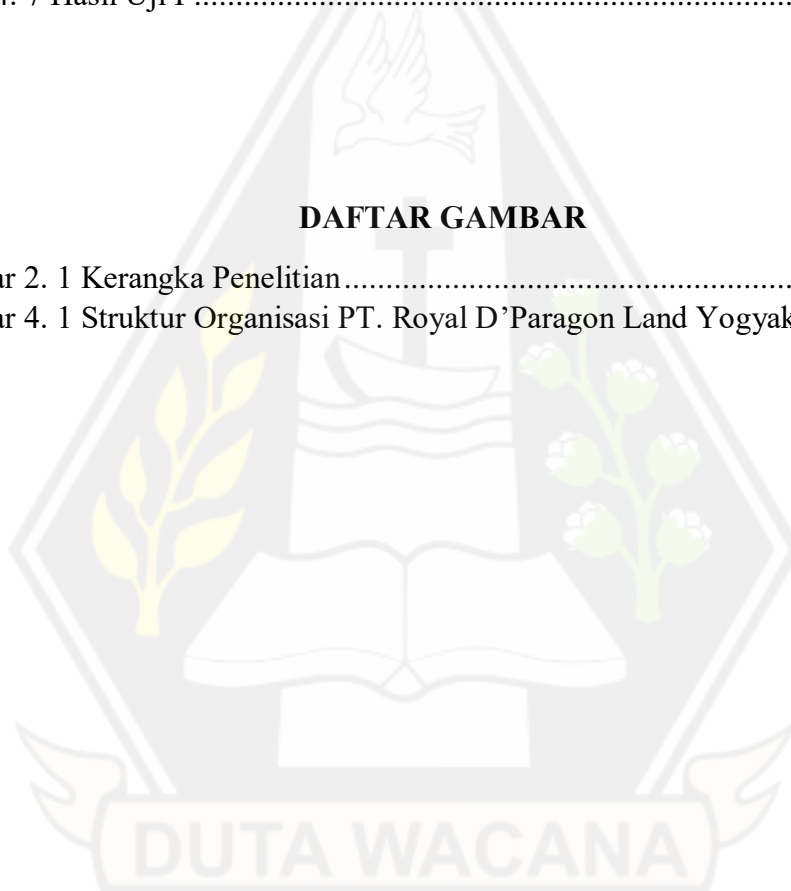


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 Ukuran Skala Likert	45
Tabel 4. 1 Daftar Lokasi D'Paragon.....	50
Tabel 4. 2 Profil Responden	54
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4. 6 Hasil Koefisien Determinasi	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji F.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta	51



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL
D'PARAGON LAND YOGYAKARTA**

Egidius Salino
Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email : 11200986@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Kinerja dapat digambarkan tentang tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah aktivitas demi terwujudnya target, arah, misi, dan cita-cita perusahaan. Salah satu perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya yaitu PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Responden berjumlah 65 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk *hard copy* yang dibagikan secara langsung kepada karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Data diolah menggunakan program aplikasi SPSS-26. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan PT. Royal D'Paragon Land.

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK TRAINING, AND
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ROYAL
D'PARAGON LAND YOGYAKARTA**

Egidius Salino

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christina University

Email : 11200986@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

Performance can be described as the level of achievement of the implementation of an activity for the realization of the target, direction, mission, and ideals of the company. One company that always pays attention to the performance of its employees is PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. This study aims to examine the effect of work motivation, job training, and work discipline on employee performance at PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. The population of this study were employees of PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. The sampling technique used Purposive Sampling. Respondents totaled 65 employees. Data was collected through a questionnaire in the form of hard copies distributed directly to employees. The analytical tool used is multiple linear regression. The data was processed using the SPSS-26 application program. The results showed that work motivation variables had a positive and significant effect on employee performance, job training had a positive and significant effect on employee performance, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Job Training, Work Discipline, Employee Performance of PT Royal D'Paragon Land.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis terhadap *skill*, dorongan, pelatihan serta pengelolaan manusia (Armstrong, 1988: 5). Definisi dari manajemen sumber daya manusia juga di sampaikan Dessler (2015:36), merupakan sebuah metode dalam mendapatkan, mengasah, mengevaluasi, memberikan imbalan, menjaga jalinan kerja, kesehatan, ketenteraman, keselamatan, dan keadilan kepada setiap karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan beberapa proses yang terjadi di dalam perusahaan, semua karyawan di tempat kerja akan melewati sebuah proses yang membuat mereka menjadi karyawan yang berkualitas. Sebagai salah satu unsur pendukung suatu organisasi, MSDM dapat dikatakan sebagai orang-orang (disebut *staff*, tenaga kerja, pekerja/pegawai, karyawan) yang bekerja di lingkungan perusahaan ataupun organisasi yang memiliki elemen berharga di setiap aktivitas perusahaan.

Peran SDM dalam organisasi juga semakin penting karena keterampilan dan pengetahuan individu mampu melahirkan sumber keunggulan bagi perusahaan. Perusahaan yang mampu menarik, membesarkan dan mempertahankan orang-orang yang berkualitas mempunyai keunggulan dalam memenuhi permintaan pasar dan mencapai tujuan bisnis. Hingga kini, daya saing sumber daya manusia Indonesia tergolong lemah, terbukti dari *Human Development Index* (HDI) tahun 2022 yang masih berada

diperingkat 100 ke atas. Dibandingkan tahun sebelumnya, *Human Development Index* (HDI) meningkat 0,86% yaitu mencapai 72,91. Walaupun mengalami peningkatan tetapi tidak banyak menggambarkan kemajuan di Indonesia. Banyak faktor yang menyebabkan nilai HDI relatif rendah, salah satunya rendahnya kualitas dan kinerja karyawan Indonesia.

Perusahaan akan mendapatkan dampak positif dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja dapat digambarkan tentang tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah aktivitas demi terwujudnya target, arah, misi dan cita-cita perusahaan yang tercantum dalam perumusan skema strategis perusahaan (Nurkhotimah, 2022). Baik atau tidaknya hasil kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kinerja juga dapat diukur dari kuantitas kerja karyawan. Mengenai kuantitas dan kualitas dalam bekerja juga dipertegas oleh Dauly & Respati (2023), mereka berpendapat bahwa kuantitas dan kualitas kerja karyawan merupakan tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu. Jika kinerja karyawan baik maka dapat dikatakan mempunyai kinerja yang maksimal.

Menurut Hutagalung & Triastuti (2019), kinerja seseorang hanya mampu dilihat ketika seseorang maupun sekelompok orang memiliki kualifikasi kesuksesan yang sudah ditetapkan. Kualifikasi dari kesuksesan sebuah kinerja berbentuk sasaran-sasaran tertentu yang hendak dicapai. Tentu saja, setiap organisasi memiliki standar manajemen untuk mengevaluasi dan secara aktif berupaya mencapai kinerja karyawan,

memberikan mereka pemahaman tentang kinerja aktual dan kepatuhan terhadap tolok ukur (Kurniawan & Sutiyan, 2021).

Beberapa hal yang penting untuk diperhatikan dalam memelihara kinerja karyawan agar selalu maksimal yaitu mempertimbangkan bentuk-bentuk optimal untuk meningkatkan motivasi kerja, memperhatikan tingkat pelatihan kerja dalam perusahaan, serta memperhatikan disiplin kerja setiap karyawan. Untuk membangkitkan semangat kerja setiap karyawan maka seorang pemimpin harus memahami segala sesuatu yang dialami dalam bekerja. *Output* penelitian yang dilakukan Suryanti (2021), menemukan bahwa ketiga variabel yang sama pada penelitiannya (pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aspek penting yang pertama untuk menjaga kinerja adalah motivasi kerja setiap karyawan. Berdasarkan hal tersebut, menurut Subin & Respati (2022), motivasi digunakan ketika individu mau memenuhi keperluannya atau memperoleh tujuan yang diinginkan, dalam hal ini diasumsikan bahwa motivasi meningkatkan kinerja pegawai. Dorongan terjadi karena adanya sesuatu yang ingin dicapai artinya motivasi tidak terjadi begitu saja dalam setiap individu. Dalam hal bekerja, motivasi kerja terjadi karena adanya standar atau capaian yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Motivasi kerja membahas cara-cara yang dilakukan untuk menuntun daya serta potensi karyawan, sehingga mau melakukan pekerjaannya secara maksimal agar berhasil dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2000: 140). Dengan demikian, dapat dikatakan hasrat yang dimiliki setiap

karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan disebut motivasi kerja.

Selain itu, pelatihan kerja dalam perusahaan penting untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan. Pengertian pelatihan kerja dikemukakan oleh Kaswan (2015) yaitu sebuah proses dalam peningkatan *knowledge* dan *skill* karyawan. Setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus melakukan pelatihan kerja baik secara pelatihan *on* maupun *off the job*. Bagaimanapun metodenya, pelatihan tersebut memiliki tujuan utama untuk memberikan pengalaman dan gambaran umum tentang proses dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, karyawan mempunyai peluang untuk memperoleh pengetahuan yang belum didapatkan sebelumnya, sehingga karyawan bisa menambah kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya (Hermawati et al., 2021).

Komponen selanjutnya yang penting dalam peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Menaati aturan-aturan dalam perusahaan merupakan salah satu bentuk disiplin kerja. Menurut Winarno (2018) Orang dengan disiplin kerja bekerja sesuai aturan dan tugas yang diberikan kepadanya. Hal serupa juga diungkapkan oleh Nopitasari & Krisnandy (2019) yang menyatakan bahwa semakin besar tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, maka semakin tinggi disiplin kerjanya, sehingga mereka semakin berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik. Dari sudut pandang di atas, disiplin kerja ialah sikap seorang dalam berperilaku sesuai dengan peraturan yang

ditentukan dalam perusahaan, sehingga karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan tepat sesuai aturan tersebut, tanpa menyimpang.

PT. Royal D'Paragon Land adalah suatu perusahaan jasa penyewaan tempat hunian sementara dalam bentuk kos eksklusif dan *guest house* dengan nama "D'Paragon" yang memiliki konsep "*Stay With Style*" bernuansa nyaman, eksklusif dan berprivasi tinggi yang tersedia di beberapa kota besar di Indonesia. PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta berdiri sejak 2010.

Sebagai salah satu perusahaan manajemen operator pengembangan kos dan *guest house*, PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta menyadari pentingnya menjaga kinerja karyawan dalam kemajuan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Adapun upaya yang sudah diterapkan perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Usaha tersebut adalah dengan melakukan pelatihan guna menambah *knowledge* dan *skill* karyawan. Dalam hal disiplin kerja, sekitar 80% karyawan PT. Royal D'Paragon Land sudah mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan. Namun, masih ada sekitar 20% karyawan yang masih kurang dalam hal kedisiplinan. Kemudian dari segi semangat bekerja, karyawan PT. Royal D'Paragon Land memiliki semangat bekerja yang berbeda-beda.

Sesuai penjelasan yang telah dipaparkan, peneliti melaksanakan penelitian dan mengambil judul "***Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta***"

1.2 Rumusan Masalah

Adapun *research questions* pada penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yakni :

1. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta,
2. Menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta,
3. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta, dan
4. Menjawab hipotesis yang akan dipakai oleh penulis

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui hasil yang didapat dari penelitian ini, manfaat yang didapat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Riset yang dilaksanakan memberikan kontribusi pada literatur manajemen SDM dengan memperkaya pemahaman tentang

bagaimana motivasi dalam bekerja, pelatihan yang dilakukan perusahaan, serta disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada sektor perusahaan yang memiliki karakteristik seperti PT. Royal D'paragon Land

- b. Penelitian ini dapat menjadi pegangan/panduan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
- c. Memberikan *output* analisa mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Royal D'Paragon Land

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Penelitian

Memperbanyak pengalaman kepada penulis serta sumber untuk memperluas ilmu tentang motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Untuk Pembaca

Hasil penelitian yang dilakukan dapat dijadikan materi bacaan dalam memperluas pengetahuan mengenai pengaruh dari motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Untuk Perusahaan

Penelitian dapat menjadi sumber informasi dan masukan untuk perusahaan dalam penerapan motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan-batasan agar lebih fokus dan tidak meluas dari topik. Batasan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Penelitian dilaksanakan di *Head Office* PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta.
2. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam yang mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan (Ferrel et al., 2020: 272).
3. *Training* adalah kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk karyawan baru ataupun lama dalam meningkatkan performa bekerja seperti peningkatan kemampuan atau keterampilan (Dessler, 2015: 254).
4. Disiplin kerja adalah perilaku yang menggambarkan kepatuhan individu atau sekelompok individu terhadap peraturan yang ditentukan oleh perusahaan dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik (Nurkhotimah, 2022).
5. Kinerja karyawan adalah hasil akhir setiap karyawan dalam perusahaan (Khaeruman et al., 2021: 7).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Profil responden penelitian dikategorikan berdasarkan jenis kelamin yaitu pria berjumlah 39 orang (60%) dan wanita sebanyak 26 orang (40%), dengan responden yang berumur 18-27 tahun sebesar 58%. Adapun divisi audit & evaluator sebanyak 14 orang dan mayoritas bekerja di bawah ≤ 1 Tahun (69%).
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land.
3. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal D'Paragon Land.

5.2 Saran

- a. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas seperti budaya organisasi, keterikatan karyawan, beban kerja, dan lain-lain.

- b. Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal

D'Paragon Land Yogyakarta, sehingga motivasi kerja setiap karyawan selalu dijaga, serta mempertahankan pelatihan yang sudah diterapkan, dan mempertahankan konsistensi dalam penerapan aturan yang telah berlaku pada PT. Royal D'Paragon Land Yogyakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhamidova, F. (2021). Herzberg's Two-Factor Theory. *American University*. <https://www.researchgate.net/publication/352465259>
- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st Ed.). Aswaja Pressindo.
- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature Review On Theories Motivation. *Epra International Journal Of Economic And Business Review*, 9(5). <https://doi.org/10.36713/Epra6848>
- Anthony, W. P., Kackmar, K. M., & Perrewe, P. L. (2002). *Human Resource Management: A Strategic Approach*. Thomson Learning.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3). <https://doi.org/10.31933/Jimt>
- Armstrong, M. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Elex Media Komputindo.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1).
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Edisi Ke-2). Prenadamedia Group.
- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen* (Edisi Kesembilan). Salemba Empat.
- Daulay, G. S. M., & Respati, A. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 49–56.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (Fourteenth Edition). Pearson Education.
- Farida, N. (2021). Fungsi Dan Aplikasi Motivasi Dalam Pembelajaran. *Education And Learning Journal*, 2(2), 118–125. <https://doi.org/10.33096/Eljour.V2i2.121>
- Ferrel, O., Hirt, G. A., & Ferrel, L. (2020). *Business Foundations A Changing World*. Mcgraw-Hill Education.
- Gawel, J. E. (2019). Herzberg's Theory Of Motivation And Maslow's Hierarchy Of Needs. *Practical Assesment, Research, And Evaluation*, 5(5), 1997–1997. <https://doi.org/10.7275/31qy-Ea53>

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi Kedelapan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2014). *Metodologi Penelitian* (Y. Hardiwati, Ed.). Grasindo.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sdm Untuk Mahasiswa* (Wahyudi, Ed.). Unpam Press.
- Hartono, J. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman* (Edisi Ke-6). Bpfe Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heerden, A. (Hennie) Van, Jelodar, M. B., Burger, M., & Zulch, B. (2020). Retaining Steel Tips: Motivation Of Construction Managers In South Africa. *In Advances In Human Factors, Business Management And Leadership: Proceedings Of The Ahfe 2020 Virtual Conferences On Human Factors, Business Management And Society, And Human Factors In Management And Leadership, 1209, 636–642.* <https://doi.org/10.1007/978>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(3)*.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). *Herzberg's Dual-Factor Theory Of Job Satisfaction And Motivation: A Review Of The Evidence And A Criticism*. (Vol. 20). *Personel Psychology*.
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 21(2), 123.* <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.328>
- Kaswan. (2015). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm*. Cv.Afabeta.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (A. Rizky, Ed.; 1st Ed.). Cv. Aa. Rizky.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis?* (W. Hardani, Ed.; Edisi Keempat). Erlangga.
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kot Batam. *Conference On Management, Business, Innovation, Education And Social Science, 1(1)*.

- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Manullang, M. A. (2004). *Manajemen Personalia* (Edisi Kedua). Gadjah Mad University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat .
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh). Erlangga.
- Mondy, R. W. (2012). *Human Resource Management* (Twelfth Edition). Pearson Education.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Social Science, Entrepreneurship and Technology (Ijeset)*, 1(1), 50–64. [Http://Journal.Sinergicendikia.Com/Index.Php/Ijeset](http://Journal.Sinergicendikia.Com/Index.Php/Ijeset)<http://Journal.Sinergicendikia.Com/Index.Php/Ijeset>
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Edisi Ke-1). Kencana Prenada Media.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia : Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manageable*. [Https://Jurnal.Alungcipta.Com/Index.Php/Jm](https://Jurnal.Alungcipta.Com/Index.Php/Jm)
- Permatasari, I. W., & Harmon. (2018). Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt Kereta Api Indonesia Persero Kantor Pusat Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* , 13.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.; 1st Ed.). Kbm Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1). www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1).
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Pt. Rineka Cipta.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.). Litrase Media Publishing.
- Subin, K. K., & Respati, A. D. (2022). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Labuan Indah Ntt. *Jrmb*, 17(1).
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Training, Work Motivation And Work Discipline Toward Employee Performance. *Dimnsi*, 10(1), 14–30. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Suryanto, D. (2022). The Effect Of Leadership, Employment Training And Work Motivation On The Performance Of State Civil Services (Asn) Financial Agency Of Fifty City District. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(1), 60–73. [Http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej](http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej)
- Tezel, M. S. (2023). *Herzberg's Two-Factor Theory, And Knowledge Workers' Motivation And Job Satisfaction: A Study On Academicians At Foundation Universities*. Işık University.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Muhtor & Moh. N. Afandy, Eds.). Stain Jember Press.
- Tungga, A. W., Saputra, K. A. K., & Vijaya, D. P. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Graha Ilmu.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keempat). Pt. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, W. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pt. Dua Mitra Langgeng Surakarta. *Journal Of Business And Management*, 5(2), 14–21.