

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER PT MELIA SEHAT SEJAHTERA CABANG PASURUAN

Sailah Rizqiyah¹, Vita Fibriyani², M Tahajjudi Ghifary³

¹Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: sailahrizqiyah67@gmail.com¹

Abstrak

permasalahan yang terjadi di PT Melia Sehat Sejahtera di Cabang Pasuruan terkait Kinerja yang kurang maksimal disebabkan oleh kurangnya Motivasi dan Disiplin Kerja maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang ada di PT Melia Sehat Sejahtera Cabang Pasuruan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Pasuruan. Populasi yang digunakan adalah member PT Melia Sehat Sejahtera Pasuruan. dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis yang digunakan adalah Uji Instrumen, Analisis Deskripsi, Uji Asumsi klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi Dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25.908 > 2.80$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. 2) Koefisien determinan (R^2) memperoleh nilai sebesar 0.604, yang menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja member sebesar 60%. Sedangkan variabel lain diluar cakupan penelitian sebesar 40%.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Member

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Sekarang ini, peranan member yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dilepaskan. Member merupakan bagian yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi apapun sehingga member merupakan asset penting perusahaan yang harus di manage dengan baik untuk kelangsungan dan tujuan Perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Melia Sehat Sejahtera di Cabang Pasuruan terkait Kinerja yang kurang maksimal disebabkan oleh kurangnya Motivasi dan Disiplin Kerja maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang ada di PT Melia Sehat Sejahtera Cabang Pasuruan. dari permasalahan diatas maka peneliti ingin meneliti permasalahan yang berada di PT Melia Sehat Sejahtera Cabang Pasuruan dengan judul "Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Diiplin Kerja terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Cabang Pasuruan".

Tinjauan Pusaka

a. Kinerja

kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Affandi 2018).

Affandi (2018) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kuantitas kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
- c. Efisiensi Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

b. Pelatihan

Definisi pelatihan menurut Mangkunegara (2018) yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja member dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja

4) Metode Pelatihan

20 Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas

5) Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti member tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

c. Motivasi

Hasibuan dalam Febrianti N.R (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan dalam Febrianti N.R (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu :

1) Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, member tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa member akan merasa dihargai kemampuannya.

d. Disiplin Kerja

Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan member dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi.

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran member untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran member yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera cabang Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu member PT Melia Sehat Sejahtera cabang pasuruan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik purposive sampling dengan penarikan sampel menggunakan rumus sensus jenuh sebanyak 50 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F dan uji T.

Hasil dan pembahasan

Intrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuisioner. Syarat minimum untuk dianggap suatu intrumen valid yaitu nilai indeks memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana R_{tabel} diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dengan signifikansi 5 % (0,05), dan n merupakan jumlah sampel.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 reponden sehingga didapat R_{tabel} 0,278. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	rhitung	Keterangan
1	Pelatiham (X_1)	0.676	Valid

		0.732	Valid
		0.828	Valid
		0.825	Valid
		0.711	Valid
2	Motivasi (X ₂)	0.614	Valid
		0.677	Valid
		0.763	Valid
		0.718	Valid
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0.561	Valid
		0.713	Valid
		0.635	Valid
		0.674	Valid
		0.619	Valid
4	Kinerja (Y)	0.559	Valid
		0.735	Valid
		0.841	Valid
		0.758	Valid
		0.794	Valid
		0.764	Valid
		0.833	Valid
		0.688	Valid
		0.556	Valid

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada kusioner dinyatakan valid atau layak untuk menjelaskan indikator yang sedang diteliti, karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS dan setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0.806	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0.640	Reliabel
3	Disiplin kerja (X ₃)	0.638	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.882	Reliabel

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Pada tabel 9 diatas dapat diketahui hasil uji reabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai Alpha yang cukup besar diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisisioner dapat dikatakan realibel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang realibel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji One-Sample Kolmogroff-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp.sig. (2-tailed)	0.200	Residual berdistribusi normal

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 20, menunjukkan nilai sig 0,200 > 0,05 maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel pelatihan (X₁) motivasi (X₂) disiplin kerja (X₃) dan kinerja (Y) mempunyai distribusi data normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk melihat suatu keadaan yang Satu atau lebih variabel bebasnya terdapat korelasi dengan variabel bebas yang lain. Adanya multikoleniaritas dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1, maka model dikatakan terbebas multikoleniaritas (Ghozali 2018:107). Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21
Uji Multikoleniaritas

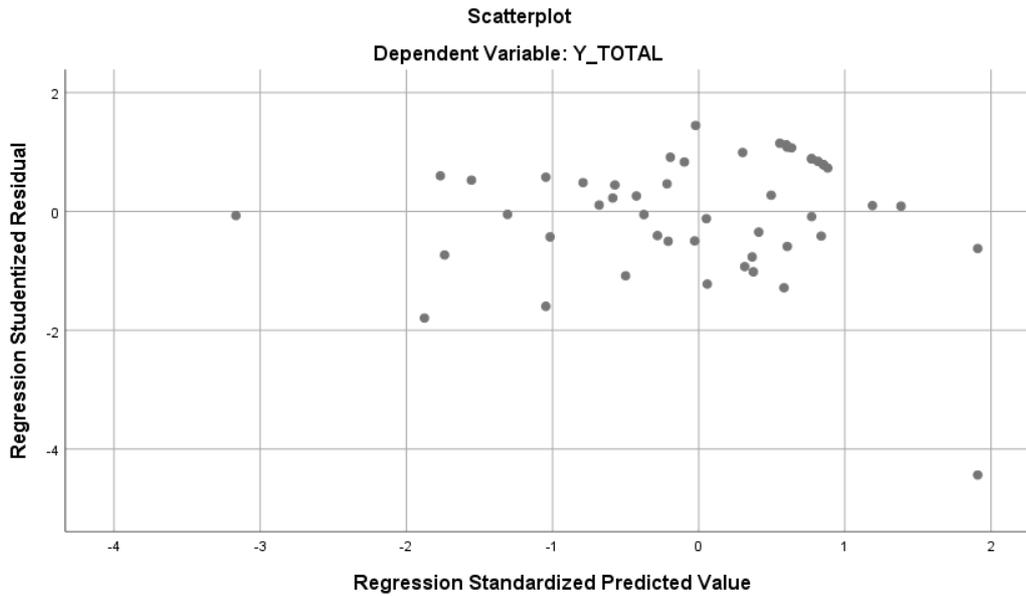
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (X ₁)	0.995	1.005	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Motivasi (X ₂)	0.949	1.053	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Disiplin Kerja (X ₃)	0.952	1.051	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

Sumber data:diolah peneliti, 2024

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali 2018:137). Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas, yang artinya varian dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap. Cara mendeteksinya dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan berupa gambar *scatterplot*.

Gambar 3
Hasil Uji Scatterplot



Sumber data:diolah

peneliti, 2024

d. Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Deviation from linearity		Keterangan
	sig.	Alpha	
Pelatihan (X_1) dengan Kinerja (Y)	0.581	0.05	Hubungan Linier
Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y)	0.530	0.05	Hubungan Linier
Disiplin Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y)	0.124	0.05	Hubungan Linier

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 22 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada deviation from linearity variabel pelatihan (X_1) yaitu $0,581 > 0,05$ dan pada variabel motivasi (X_2) yaitu $0,530 > 0,05$ dan pada variabel disiplin kerja (X_3) yaitu $0,124 > 0,05$ yang membuktikan bahwa hubungan pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dengan kinerja (Y) adalah linier

Teknik Analisis Data Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandarized Coefficient		Pengaruh
		B	Std. Error	
Pelatihan (X_1)	Kinerja (Y)	1.463	0.260	Positif
Motivasi (X_2)		-0.072	0.380	Positif

Disiplin Kerja (X ₃)		1.491	0.207	Positif
Constant: Unstandardized Coefficient (B= -24.976 ; Std Error = 9.455)				

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji linier berganda pada tabel 23, maka dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = -24.976 + 1.463 X_1 - 0.072 X_2 + 1.491 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -24.976 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan (X₁), motivasi (X₂) dan pelatihan (X₃) memiliki nilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan. Maka nilai kinerja adalah -24.976.
- Variabel pelatihan (X₁) memiliki nilai sebesar 1.463. hal ini menunjukkan jika pelatihan mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 1.463 atau 1.46 % dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
- Variabel motivasi (X₂) memiliki nilai sebesar -0.072. hal ini menunjukkan jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka akan turun kinerja sebesar 0.072 atau 0.7 % dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
- Variabel disiplin kerja (X₃) memiliki nilai sebesar 1.491. hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka akan naik kinerja sebesar 1.491 atau 1.49 % dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	26.321	2.80	0.000	H ₁ (1) Diterima
Motivasi (X ₂)					
Disiplin Kerja (X ₃)					

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 25 diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel independen yaitu pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) secara simultan terhadap kinerja (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu F_{tabel} = (df1;df2;df3) atau (k;n-k) = (3;47) = 2.80 dengan nilai sig.0,000 < 0,05 dan F_{hitung} yaitu 26.321 > 2.80, artinya H₁ (1) diterima atau pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Kinerja (Y)	5.627	2.011	0.000	H ₁ (2) Diterima
Motivasi (X ₂)		-0.190	2.011	0.850	H ₁ (3) Ditolak
Disiplin Kerja (X ₃)		7.216	2.011	0.000	H ₁ (4) Diterima

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 26 diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada masing masing variabel (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi t_{tabel} yaitu $(\alpha/2;n-k-1)$ $(0,05/3;50-3-1) = 2.011$

Hasil nilai dari variabel pelatihan (X_1) yaitu sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.627 > 2.011$, artinya H_1 (2) diterima atau variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil nilai dari motivasi (X_2) yaitu tidak sig. $0.850 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0.190 < 2.011$, artinya H_1 (3) ditolak atau variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil nilai dari disiplin kerja (X_3) yaitu sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.216 > 2.011$, artinya H_1 (4) diterima atau variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Pelatihan (X_1)	Kinerja (Y)	0.632
Motivasi (X_2)		
Disiplin Kerja (X_3)		

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 24 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien daterminasi sebesar 0,632 sehingga nilai R square dikatakan sangat besar. Artinya ketiga variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,632 atau 63,2%. Sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Dominan

Hasil Uji Pengaruh Secara Dominan

Variabel Independen	Variabel dependen	Zero Order X Beta	Kontribusi
Pelatihan (X_1)	Kinerja (Y)	0.447 X 0.506	0.226
Motivasi (X_2)		0.095 X -0.019	-0.001
Disiplin Kerja (X_3)		0.636 X 0.663	0,421
R Square			0,632

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 27 menunjukkan bahwa variabel independen yang berpengaruh dominan pada variabel dependen yaitu variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai beta sebesar 0.506 atau 50.6% dan nilai kontribusi sebesar 0.226. sedangkan variabel motivasi (X_2) memiliki nilai sebesar -0,019 atau -0,19% dan nilai kontribusi sebesar -0.001. Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai sebesar 0.663 atau 66.3% dan nilai kontribusi sebesar 0.421. sehingga dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai beta variabel disiplin kerja (X_3) pada standardized coefficients lebih besar dari pada nilai beta variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2).

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada member PT Melia Sehat Sejahtera cabang Pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25.908 > 2.80$, dan nilai sig. $0,00 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H_1 diterima. Hasil koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,604 atau 60% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 40%. Variabel pelatihan memiliki nilai rata rata sebesar 4,31 dan nilai rata rata terbesar indikator metode pelatihan sebesar 4,36 artinya metode pelatihan yang diberikan sangat terstruktur dengan baik. Variabel motivasi memiliki nilai rata rata sebesar 4,33 dengan nilai rata rata terbesar indikator kebutuhan fisik sebesar 4,38 pelatihan yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan fisik member. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dan nilai rata-rata sebesar indikator kesadaran kerja sebesar 4,36 artinya bahwa member sudah menjalankan tugas yang diberikan dengan kesadaran kerja. Variabel kinerja memiliki nilai rata rata sebesar 4,02 dan nilai rata rata terbesar indikator inisiatif sebesar 4,28 yang artinya member dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berinisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai rata rata indikator dari variabel bebas (pelatihan, motivasi dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja) didominasi pada variabel motivasi dengan indikator yaitu kebutuhan fisik dengan nilai rata rata 4,38 yang menyatakan pelatihan yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan fisik member dengan metode pelatihan yang sangat terstruktur dan baik dan tingk tingkat kesadaran kerja para member sudah menjalankan tugas dengan inisiatif member dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasyim (2021) yang berjudul Pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT busana utama textile, yang menyatakan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera cabang Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.238 > 2.011$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis kedua yaitu H_1 (2) diterima yang artinya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif mempengaruhi kinerja artinya bahwa member merasakan metode pelatihan yang diberikan sangat terstruktur dengan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan member sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan. Tujuan pelatihan yang diberikan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan jenis pelatihan yang diberikan. Hal ini yang ditunjukkan pelatihan sudah sesuai dengan yang diberikan. PT Melia Sehat Sejahtera sudah memberikan berbagai jenis pelatihan kepada setiap new member sedangkan dilihat dari penilaian dilapangan PT Melia sehat sejahtera sudah memberikan berbagai jenis pelatihan, Untuk para member sendiri setelah mengikuti pelatihan sudah menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, PT Melia sehat sejahtera sudah memberikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan para member sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan dilihat dari yang terjadi dilapangan PT Melia sehat sejahtera sudah memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan member, metode yang diberikan PT Melia sehat sejahtera sudah terstruktur sangat baik, PT Melia sehat sejahtera memberikan pelatihan sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang diberikan pada setiap New Leader.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap member PT Melia Sehat Sejahtera cabang Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0.202 < 2.011$ dan

nilai sig. 0.841 > 0,05, artinya hipotesis H_1 (3) ditolak atau variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya member sudah tercukupi akan kebutuhan fisik dan mental secara motivasi sedangkan dilihat dari penilaian yang terjadi dilapangan member masih belum tercukupi akan kebutuhan fisik dan mental, PT Melia Sehat Sejahtera sudah cukup memberikan rasa aman bagi para member sedangkan dilihat dari penilaian yang terjadi dilapangan PT Melia Sehat Sejahtera masih belum memberikan rasa aman bagi para membernya, sebagai member merasa cukup dalam kebutuhan sosial yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan dilihat dari penilaian dilapangan sebagai member sendiri masih belum merasa cukup dalam kebutuhan sosial yang diberikan oleh perusahaan, PT Melia Sehat Sejahtera selalu memberikan apresiasi dan kebutuhan penghargaan kepada setiap membernya, sedangkan dilihat dari penilaian dilapangan PT Melia Sehat Sejahtera sendiri masih kurang akan hal memberikan apresiasi dan kebutuhan penghargaan bagi membernya. Penelitian ini sejalan dengan Rahmat (2021) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap member PT Melia Sehat Sejahtera cabang Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,148 > 2,011$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis H_1 (4) diterima atau variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif mempengaruhi kinerja artinya bahwa member sudah menjalankan kesadaran kerja dan sudah mentaati tata cara didalam pelatihan dengan datang tepat waktu didalam pelatihan, taat dan patuh terhadap peraturan pelatihan, hal ini mencerminkan disiplin kerja para member sangat mempengaruhi kinerja. Para member ketika berada ditempat pelatihan sudah hadir secara tepat waktu, para member sendiri sudah menaati tata cara kerja dalam pelatihan yang diberikan PT Melia sehat sejahtera, dan para member sudah taat dan patuh terhadap peraturan dalam pelatihan yang diberikan PT Melia sehat sejahtera dan juga menjalankan tugas yang diberikan PT Melia sehat sejahtera dengan sikap kesadaran kerja dan bertanggung jawab dengan pelatihan yang telah diberikan oleh PT Melia sehat sejahtera.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama pada uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan Bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan fisik member dengan metode pelatihan yang terstruktur baik dan tingkat kesadaran kerja para member sudah menjalankan tugas dengan inisiatif dan mendapatkan ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas member. Dengan kontribusi sebesar 0.632 (R square).
2. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua pada uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera. Ini menunjukkan metode yang diberikan sangat terstruktur dengan baik dan member merasa jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan dan mampu membantu pekerjaan dengan cepat sehingga menunjang kebutuhan member dalam kualifikasi pelatihan yang diberikan.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga pada hasil hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera. Ini menunjukkan motivasi yang diberikan sudah mampu mencukupi kebutuhan mental member dalam melaksanakan tugas dan memberikan rasa aman serta cukup dalam kebutuhan sosial dalam apresiasi dan penghargaan.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis keempat pada hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera. Ini menunjukkan member sudah menjalankan tugas yang diberikan dengan kesadaran kerja dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan menerapkan peraturan dan mentaati di dalam pelatihan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Melia Sehat Sejahtera
 - a. Melihat dari penjelasan disiplin kerja, diharapkan PT Melia Sehat Sejahtera dapat meningkatkan ketaatan kehadiran setiap member dan tanggung jawab serta tata cara kerja setiap member dan meningkatkan jenis pelatihan agar mendapat materi dan metode pelatihan, diharapkan PT Melia Sehat Sejahtera memberikan pelatihan kepada setiap member agar member dapat berkomunikasi sesama member lainnya dengan baik, PT Melia Sehat Sejahtera lebih memperhatikan setiap member dengan memberikan reward agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja setiap member.
 - b. Melihat dari penjelasan motivasi kerja diharapkan PT Melia Sehat Sejahtera lebih meningkatkan lagi motivasi kerja para member. Dan diharapkan PT Melia Sehat Sejahtera untuk lebih meringankan lagi terkait harga pembelian paket join sebagai member.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama, disarankan untuk memasukan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja, inisiatif dalam bekerja dan sebagainya. Sehingga akan memberikan informasi dan hasil informasi yang beragam terkait faktor apa yang mempengaruhi kinerja member *multi level marketing*.

DAFTAR PUSAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Member. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Febrianti, A. P., Sesanti, N. R., & Gutama, A. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Multimedia Interaktif Articulate Storyline untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa pada Materi Bangun Datar Kelas IV SD. *Prosiding Seminar Nasional PGSD UNIKAMA*, 5(1), 588–597.
- Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Member Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4), 333–341.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Mumayyizah, M., & Supardi, S. (2016). Implementasi Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Jaya Prawira Implementation of Motivation and Training against Teacher Performance in SMK Taruna Jaya Prawira. *Jurnal Magister*, 3(9).
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).