

## PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SARI JAYA SEDANA KLUNGKUNG, BALI

Ni Kadek Rina Sepriyani<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: [kadekrina72@gmail.com](mailto:kadekrina72@gmail.com)

### ABSTRACT

*Human resources are an important factor in controlling the progress or decline of a company. One of the factors that influences a company's success is employee performance. Based on the results of observations and interviews conducted with several employees of PT. BPR Sari Jaya Sedana found a problem that employee performance was not able to provide maximum results. This can be seen from the existence of several employees who are less able to achieve the given work targets. Therefore, this research was carried out to determine the effect of work training, motivation and work discipline on employee performance at PT. BPR Sari Jaya Sedana. The population in this study were all employees at PT BPR Sari Jaya Sedana, the number of employees was 30 people. The sample selection method used was a saturated sampling technique (census), where all members of the population were sampled, so the total sample used was 30 people. The types of data used in this research are quantitative data and qualitative data, while the data sources use primary data and secondary data. This research uses a number of data collection methods consisting of observation, interviews and questionnaires. The data that has been collected is processed using the SPSS version 25.0 for Window program. To analyze the data, five methods were used which included research instrument tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, determination coefficient tests (R<sup>2</sup>), and also the t statistical test.*

*The results of this research show that (1) job training has a positive and significant effect on employee performance. This means that if job training increases, the performance of PT BPR Sari Jaya Sedana employees will also increase. (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that if motivation increases, the performance of PT BPR Sari Jaya Sedana employees will also increase and (3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This means that if work discipline increases, the performance of PT BPR Sari Jaya Sedana employees will also increase.*

*Keywords: work discipline, motivation, job training and employee performance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan. Artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengendalikan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang layak untuk mewujudkan suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap karyawan ingin menjadi bagian dari kesuksesan suatu perusahaan, dengan itu karyawan harus meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang

mempengaruhi suatu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya salah satu cara agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik, adanya motivasi dari pimpinan perusahaan dan sesama karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Ratnasari, et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja itu penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan dengan kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai target yang

telah ditetapkan (Efendi 2020). Menurut Menurut Afandi (2018: 84); Adhika, *et al.* (2022) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Setiap karyawan dengan kinerja yang maksimal perusahaan perlu melakukan pelatihan untuk para karyawan. Bolung, *et al.*, (2018) berpendapat bahwa pelatihan kerja adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang profesi, yang memungkinkan mereka menjadi lebih mahir dalam tugas dan memberikan hasil yang baik, pelatihan di tempat kerja, disisi lain, memberi karyawan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka ipelatihan jenis ni menitikberatkan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan sehari hari oleh karena itu, membantu karyawan melakukan pekerjaannya secara efisien dan meningkatkan kinerjanya (Kaminsa, 2022 ). pelatihan sangat penting untuk orientasi dan pertumbuhan setiap karyawan. Menurut Putri (2022) pelatihan kerja adalah pembelajaran yang di sediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan masa depan tetapi juga untuk di dimanfaatkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ( Mira & Odeh, 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh ( Suryani & Zakiah, 2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut berarti bahwa setiap bertambahnya intensitas pelatihan yang didapatkan oleh seseorang, maka akan meningkat pula kinerjanya.

Selain pelatihan ada juga motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. hal yang sering dilupakan oleh sebagian orang adalah pentingnya memberikan motivasi. Menurut Wahjono, *et al.*, (2020) motivasi adalah langkah yang dilakukan mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan salah satu landasan penting bagi tumbuhnya produktiitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi, namun setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat jika memiliki motivasi , (Rosmaini & Tanjung, 2019 ).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan penelitian Diputra, *et al.* (2021); (Jufrizen, 2018) motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai arah yang diinginkannya. ( Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyimpulkan motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Kemajuan suatu perusahaan tidak hanya di tentukan oleh hasil kerja karyawan, tetapi juga oleh kedisiplinan dari

karyawan. Disiplin yang baik akan membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam disiplin suatu manajemen sumber daya manusia adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggotanya memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan dengan kata lain. Menurut Afandi (2018 : 12); Indrawan, *et al.* (202) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Efendi, ddk. (2020) adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang di tetapkan oleh organisasi. Menurut Faida, (2019) disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menurut penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak peningkatan kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan (Susanto, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang baik. penelitian yang dilakukan oleh Efendi, *et al.*, (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap

karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka, peneliti tertarik untuk melakukan studi mengenai pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan suatu analisis untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud dan tujuan ini maka penelitian ini memilih lokasi pada PT.BPR Sari Jaya Sedana kabupaten klungkung.

PT BPR Sari Jaya Sedana merupakan suatu lembaga keuangan yang melayani masyarakat dalam penyaluran dana dan jasa perbankan lainnya. PT.BPR Sari Jaya Sedana sebagai penyedia layanan jasa sangat memperhatikan kinerja para karyawannya. Seiring dengan kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin tinggi, peranan perbankan sebagai sumber perdanaan menjadi semakin penting bagi dunia usaha, yang secara langsung mendukung peristiwa perjalanan dalam dunia bisnis. Untuk meningkatkan pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan belum mampu memberikan hasil yang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang mampu mencapai target kerja yang diberikan. Berikut adalah data target kerja karyawan di PT. BPR Sari Jaya Sedana per September tahun 2022.

**Tabel 1. Target Kerja Karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana September 2022**

N o	Nama Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	Artana	337.920.199	208.169.790	61,60
2	Arpandi	1.442.227.714	226.108.005	15,68
3	Supar	2.033.214.949	1.715.016.503	84,35
4	Winda	1.891.969.858	922.234.860	48,74
5	Widartia	5.054.998.550	6.042.944.664	119,54
6	Wiguna	820.931.426	592.402.109	72,16
7	Kembar	1.073.777.192	1.749.212.240	162,90
8	Budi	5.521.452.720	4.853.503.301	87,90
9	Parwata	6.018.739.049	5.928.425.588	98,50
10	Pt. Novi	1.203.576.949	1.264.660.434	105,08
11	Suardana	917.259.930	400.442.771	43,66
12	Artawan	75.832.792	5.044.694	6,65
13	Yasa	66.511.073	1.934.654	2,91
14	Eka	583.083.244	327.626.556	56,19
15	Susiani	490.754.033	162.170.017	33,05
16	Agus	366.805.304	248.559.383	67,76
17	Ety Gr	2.258.425.064	2.074.081.174	91,84
18	Sudarma	4.565.927.371	1.118.335.305	24,49
19	Yoga	2.298.352.406	3.399.515.507	147,91
20	Kdk. Sri	239.617.392	182.156.155	76,02
21	Nym. Tri	1.325.621.438	768.468.008	57,97
	<b>Jumlah</b>	<b>38.586.998.653</b>	<b>32.191.011.718</b>	<b>83,42</b>

Sumber: PT. BPR Sari Jaya Sedana (2023)

Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan bahwa target kerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana per September tahun 2022 belum tercapai semua yang dimana rata-rata karyawan dalam mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan hanya 83,42 persen. Tidak tercapainya target kerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana disebabkan oleh beberapa faktor yaitu minimnya pelatihan kerja yang diperoleh karyawan sehingga karyawan kurang memiliki skill dalam melakukan pekerjaannya, motivasi yang diberikan juga kurang yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam mencapai target kerja, selain itu disiplin kerja karyawan juga rendah yang dimana cukup banyak karyawan yang sering absen kerja atau datang terlambat.

Faktor permasalahan yang ditemukan mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana adalah pelatihan kerja. Dari hasil wawancara

kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana, permasalahan yang ditemukan pada pelatihan kerja adalah minimnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, selain itu juga kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan yang diberikan adalah pelatihan *on the job training* yang diperuntukkan untuk karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan khusus yang diberikan hanya pada bagian-bagian tertentu saja dan tidak semua departement diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Selain itu pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan hal ini diakibatkan karena minimnya *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Faktor permasalahan selanjutnya yang ditemukan mempengaruhi belum

maksimalnya kinerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana adalah motivasi. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana, permasalahan yang ditemukan pada motivasi yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan tidak mengalami peningkatan. Hal ini berdampak pada kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan menurun, salah satunya karyawan sering malas dalam bekerja. Karyawan yang tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Selain insentif, pemberian motivasi kerja kepada karyawan juga minim dilakukan sehingga tidak jarang karyawan memiliki perasaan malas dan sering menunda pekerjaan yang berdampak pada tidak tercapainya target kerja yang telah diberikan.

Selain pelatihan kerja dan motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana, permasalahan yang ditemukan pada disiplin kerja yaitu terdapat karyawan yang tidak bekerja tanpa alasan atau ijin untuk tidak bekerja karena alasan upacara agama ataupun sakit, terdapat karyawan yang sering terlambat datang ke kantor dan karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, selain itu banyak karyawan yang hanya kerja setengah hari, Berikut adalah data absensi kerja karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana tahun 2022.

Berdasarkan data absensi kerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana Tahun 2022, maka dapat diketahui bahwa absensi kerja karyawan PT. BPR Sari Jaya Sedana pada tahun 2022 berfluktuasi setiap bulan dengan rata - rata absensi sebesar 1,7%

yang berarti tingkat kehadiran karyawan rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Zakiah, 2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Randy 2016) bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyimpulkan motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari (Tanjung dan Manalu 2019) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen 2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan karyawan Namun Arifin (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memfokuskan diri untuk menganalisis kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja perusahaan, tujuannya dengan adanya dorongan dan motivasi dari pimpinan, pentingnya pelatihan kerja, dan disiplin kerja bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Penelitian ini mengambil objek pada PT. BPR Sari Jaya Sedana yang berlokasi di Jalan Raya Sampalan No. 88 X, Sampalan Tengah, kecamatan Dawan, kabupaten klungkung bali. Perusahaan ini

memperkerjakan karyawan sebanyak 30 orang.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana “.**

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?, (2) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? dan (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Goal Setting Teory**

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dalam Adam, ddk. (2020 : 112) sebagai teori utama ( *Grand Theory* ), yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang di hasilkan. Konsep dasar yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi prilaku kerjanya. Menurut *goal setting teory*, mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya ( Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran ( tujuan ) yang di tetapkan dapat di pandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Keterikatan *goal setting theory* dengan penelitian. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan

dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana**

Bolung, et al., (2018 ) berpendapat bahwa pelatihan kerja adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Kesimpulannya, pelatihan adalah tindakan peningkatan kompetensi karyawan untuk pekerjaan yang lebih efektif di masa depan. Sugandha, et al.. (2019) menyatakan bahwa pelatihan

merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Zakiah 2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mira & Odeh 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. dengan demikian berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana**

Menurut Afandi (2018 : 23 ) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wahjono, et al., (2020) motivasi adalah langkah yang dilakukan mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Penelitian (Jufrizen 2018) motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyimpulkan motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.pada PT. BPR Sari Jaya Sedana**

Menurut Afandi (2018 : 12 ) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Efendi, ddk., (2020 ) adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh ( Jufrizen, 2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. selain itu penelitian yang dilakukan oleh Efendi, et al., (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat. Dengan demikian,berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan perBankan yaitu di PT BPR Sari Jaya Sedana yang berlokasi di Jalan Raya Sampalan No. 88 X, Sampalan Tengah, kecamatan Dawan, kabupaten klungkung bali. Latar belakang pemilihan lokasi penelitian di tempat ini adalah karena adanya masalah yang ditemukan pada PT BPR Sari Jaya Sedana yang berkaitan dengan pelatihan kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh pelatihan kerja, motivasi

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana. Objek penelitian ini adalah pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Jaya Sedana.

Adapun definisi operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian ini ialah pelatihan kerja ( $X_1$ ), dimana menurut Sugandha, et al.. (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Motivasi ( $X_2$ ) bahwa menurut Wahjono, et al., (2020) dinilai sebagai langkah yang dilakukan mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Disiplin ( $X_3$ ) bahwa menurut Afandi (2018 : 12 ) dinilai sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kinerja karyawan ( $Y$ ) bahwa menurut Afandi (2018 : 84 ) sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Sari Jaya Sedana yang jumlah karyawannya sebanyak 30 orang. Metode pemilihan sampel yang di gunakan penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berupa jumlah dari populasi dan sampel responden serta data kuesioner yang berbentuk angka yang telah di isi oleh responden dan data kuantitatif yang berupa sejarah perusahaan dan struktur organisasi. Menurut sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer yang

diperoleh melalui jawaban dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dan data sekunder yang berupa struktur organisasi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dengan mengadakan pengamatan langsung dilapangan dan mengadakan pencatatan secara sistematis. Metode wawancara juga dilakukan sebagai pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada responden dan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan juga menggunakan kuesioner dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan menggunakan alat pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat, dan sebagainya. Adapun skor yang dipergunakan adalah sebagai berikut: (a) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, (b) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, (c) Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, (d) Setuju (S) diberi skor 4 dan (e) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan program *SPSS versi 25.0 for Window*. Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Tahapan uji selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda. Alasan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda adalah karena dalam penelitian ini menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Analisis data selanjutnya adalah analisis determinasi ( $R^2$ ), dimana nilai  $R^2$

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen amat terbatas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, dimana digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan uji regresi adalah terpenuhinya uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10367018
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.052
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test* pada tabel 5.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sign (2- failed)* sebesar 0,200 yang lebih

besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, model dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,610	1,639	Bebas Multikolinearitas
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,467	2,141	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,613	1,633	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0,205	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi ( $X_2$ )	0,281	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,366	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas dan interaksi antar variabel terhadap absolut residual (ABS\_RES). Selain itu nilai signifikansi dari masing – masing variabel lebih dari 0,05. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,205, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,281, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,366.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Setelah uji kualitas data dan uji asumsi klasik dapat terpenuhi, maka uji selanjutnya dilakukan yaitu uji hipotesis terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t. Berikut hasil analisis regresi linear berganda nampak pada Tabel 5.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.856	1.393		1.332	.194
	Pelatihan Kerja	.370	.095	.390	3.900	.001
	Motivasi	.405	.100	.465	4.068	.000
	Disiplin Kerja	.218	.100	.217	2.177	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda, ialah:

$$Y = 1,856 + 0,370X_1 + 0,405X_2 + 0,218X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1)  $\beta_1 = 0,370$  : Nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,370 ( positif ). Hal ini berarti, apabila pelatihan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan

- 2)  $\beta_2 = 0,405$  : Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,405 ( positif). Hal ini berarti, apabila motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.
- 3)  $\beta_3 = 0,218$  : Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,218 ( positif ). Hal ini berarti, apabila disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

**Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Berganda****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.823	2.22172

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 6, maka menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,917. Besarnya nilai R 0,917 ini berada diantara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Jaya Sedana. Sedangkan diperoleh

nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,823 atau sebesar 82,3%. Dengan demikian besarnya pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Jaya Sedana adalah sebesar 82,3% dan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.856	1.393		1.332	.194
	Pelatihan Kerja	.370	.095	.390	3.900	.001
	Motivasi	.405	.100	.465	4.068	.000
	Disiplin Kerja	.218	.100	.217	2.177	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 7, dapat diuraikan sebagai berikut hasil uji pada penelitian ini.

**a. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,900 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Jaya Sedana.

**b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4,068 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Jaya Sedana.

**c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,177 dengan tingkat signifikansi  $0,039 < 0,05$  sehingga H<sub>3</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Jaya Sedana.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana. Pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Pemberian pelatihan kerja pada karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan itu dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Zakiah 2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mira & Odeh 2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana. Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan,

senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu landasan penting bagi tumbuhnya produktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi, namun setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat jika memiliki motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam disiplin suatu manajemen sumber daya manusia adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggotanya memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan dengan kata lain. Disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan maka ia akan bersedia menerima hukuman. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka

semakin banyak peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Efendi, et al., (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari kuesioner yang telah disebar terhadap 30 karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana maka didapat simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana juga akan meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana juga akan meningkat.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana juga akan meningkat.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian terbatas pada karyawan PT BPR Sari Jaya Sedana yang hanya berjumlah 30 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka

penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan perusahaan jumlah tenaga kerja yang lebih besar atau lebih dari satu perusahaan.

- 2) Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat diberikan penulis pada PT BPR Sari Jaya Sedana berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan pelatihan kerja, maka pimpinan PT BPR Sari Jaya Sedana agar memberikan isi atau materi pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan di perusahaan. Seperti bagian kredit diberikan pelatihan mengenai aspek keuangan dan tata cara pembayaran dan penagihan kredit, bagian marketing diberikan pelatihan bagaimana melakukan riset pasar dan merancang strategi pemasaran yang akan digunakan untuk promosi.
- 2) Untuk meningkatkan motivasi, maka pimpinan PT BPR Sari Jaya Sedana agar meningkatkan gaji karyawan atau memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Selain gaji yang diterima karyawan, perusahaan bisa memberikan insentif tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus seperti bonus, tunjangan makan, tunjangan operasional dan tunjangan kesehatan.
- 3) Untuk meningkatkan disiplin kerja, maka pimpinan PT BPR Sari Jaya Sedana agar memberikan sanksi

tegas kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sanksi tegas yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemotongan gaji, pemotong hak cuti atau tidak memberikan bonus kepada karyawan yang secara terus menerus dengan sengaja melanggar aturan perilaku kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 4) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan PT BPR Sari Jaya Sedana sebaiknya lebih memberikan pelatihan kerja kepada karyawan terutama karyawan yang mengalami kesulitan disaat melakukan pekerjaan. Selain itu, pimpinan PT BPR Sari Jaya Sedana sebaiknya lebih sering memberikan motivasi kerja kepada semua karyawan agar bisa secara optimal melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja juga harus ditingkatkan, pimpinan PT BPR Sari Jaya Sedana harus bisa mengambil tindakan tegas kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar menggunakan tempat penelitian lain agar mendapatkan jumlah sampel yang berbeda dan hasil penelitian yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adam, ddk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, Vol. 2 No. 1 pp. 106-121.

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.1 No. 1 pp. 1-14.
- Arifin. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol. 2 No. 1 pp. 141-149.
- Bolung, Rio Vicky et al.. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 3.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). *The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 7 No. 1, pp. 689-703.
- Faida, E.W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit*

- Kerja Rekam Medis. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *EMAS*, 3(2), 200-211.
- Kaminsa, M. N. (2022) *The Effect of Training and Developing Employees on the Performance of an Organisation*.
- Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). *The Mediating Role Of Authentic Leadership Between The Relationship Of Employee Training And Employee Performance*. *Management Science Letters*, 9(3).
- Randy. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk di Batam. Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Forum Pemuda Aswaja.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 1 pp. 1–15.
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, Vol. 3 No. 2.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 3 No.1.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, Vol.7 NO. 1.
- Tanjung, R dan S.S. Manalu. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi* Vol. 8 No. 2 pp. 342-359.
- Putri, R. W., & Astuti, P. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, Vol. 12 No. 1, pp. 1-15.
- Wahjono, S.I., A. Marina, A.R. Rahim, R. Ismail, dan T.I.I. 2020. Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.