

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR GIANYAR PARTASEDANA

I Gusti Ngurah Dana¹, Ida Bagus Made Widiadnya², Putu Pradiva Putra Salain³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ngurahdana12345@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang ada di dalam sebuah perusahaan maupun di dalam organisasi. Sumber daya adalah segala yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 29.0. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana. Saran bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variasi variabel seperti gaya kepemimpinan dan *sharing knowledge*.

Kata kunci: disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Disebuah organisasi atau perusahaan, faktor terpentingnya ialah sumber daya manusia. Sumber daya ialah asset guna meraih target perusahaan yang awalnya sudah dibentuk. Dari asumsi Melayu SP. Hasibuan (2021), MSDM ialah seni serta ilmu yang mengelola kaitan serta peran pekerja supaya bisa optimal membantu terciptanya target yang sudah dibuat.

Tujuan sebuah himpunan didampaki atas kinerja karyawannya, adapun para ahli berpendapat yaitu, Kristansi dan Pangastuti (2019), Pengertian kinerja ialah penampilan kerja dengan kuantitas serta mutu yang ditampilkan pekerja untuk menyelenggarakan kewajibannya selaras beban yang sudah dibebankan padanya.

Sebuah aspek yang mendampaki kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Dari asumsi Priansa (2019), disiplin kerja ialah perilaku yang saling menghargai, taat serta menghormati atas beragam kebijakan yang sudah ditetapkan, serta bagi pelanggarnya siap untuk mendapati sanksi yang berlaku.

Lalu hal yang bisa mendampaki kinerja karyawan berikutnya ialah pelatihan kerja. Dessler (2020), pelatihan ialah tahapan mengembangkan keahlian yang diperlukan tiap pekerja untuk menjalankan tugasnya, dimana pelatihan ini membagikan sebuah keahlian atas penerapannya untuk bekerja.

Berikutnya motivasi kerja. Dari asumsi Maruli Tua Sitorus (2020), motivasi kerja ialah rasa minat tiap individu yang bisa meninggikan rasa antusias serta minat untuk berkontribusi demi meraih target yang sudah dibentuk awalnya dengan bersama.

PT. BPR Gianyar Partasedana ialah perusahaan yang beroperasi disektor perbankan yang menerima himpunan serta kredit dana. Perusahaan ini ada di Jl. Raya Buruan No.88, Buruan, Kec. Blahbatuh, Kab. Gianyar, Bali. Di tengah persaingan yang ketat usaha di tuntut untuk maju, sehingga keperluan tiap pekerjanya untuk meninggikan sikap professional, keahlian serta produktivitas merupakan diasumsikan sebagai hal yang utama mesti dilaksanakan.

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Tabungan, Deposito, Dan Kredit
PT. BPR Gianyar Partasedana Tahun 2023 (Dalam Milliar Rupiah)

BULAN	TARGET			REALISASI		
	Tab	Dep	Kre	Tab	Dep	Kre
Jan	Rp 39.810	Rp 47.513	Rp 63.902	Rp 38.441	Rp 47.113	Rp 62.593
Feb	Rp 40.614	Rp 47.989	Rp 69.287	Rp 38.877	Rp 47.190	Rp 64.650
Mar	Rp 41.418	Rp 48.465	Rp 68.822	Rp 40.312	Rp 47.266	Rp 65.708
Apr	Rp 42.222	Rp 48.941	Rp 72.236	Rp 40.747	Rp 47.343	Rp 66.765
Mei	Rp 43.026	Rp 49.418	Rp 73.960	Rp 41.183	Rp 47.420	Rp 67.822
Jun	Rp 43.830	Rp 49.894	Rp 73.197	Rp 41.618	Rp 47.496	Rp 68.880
Jul	Rp 44.634	Rp 50.370	Rp 69.511	Rp 42.053	Rp 47.573	Rp 67.937
Ags	Rp 45.438	Rp 50.847	Rp 65.573	Rp 42.489	Rp 47.649	Rp 60.995
Sep	Rp 46.241	Rp 51.323	Rp 67.843	Rp 42.924	Rp 47.726	Rp 60.052
Okt	Rp 47.045	Rp 51.799	Rp 74.797	Rp 43.359	Rp 47.803	Rp 71.109
Nov	Rp 47.849	Rp 52.275	Rp 80.055	Rp 43.795	Rp 47.879	Rp 71.167
Des	Rp 48.653	Rp 52.752	Rp 77.601	Rp 44.230	Rp 47.956	Rp 72.224

Sumber : PT. BPR Gianyar Partasedana (2023)

Melalui hasil observasi yang diselenggarakan diperusahaan tersebut atas penilaian kinerja karyawan yang bisa diukur dari hasil target deposito, kredit serta tabungan yang sudah diraih sejak 1 tahun terakhir. Ini bisa diamati dari bulan januari pencapaian tabungan yang diperoleh sebesar Rp. 38.441.935.428, pada bulan januari pencapaian deposito yang diperoleh sebesar Rp. 47.113.526.166, pada bulan januari pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 62.593.407.270. Dimana hasil pencapaian tabungan, deposito dan kredit dari bulan januari hingga bulan desember cenderung tidak berhasil tercapai target sepenuhnya.

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. BPR Gianyar Partasedana Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Seharusnya	Jumlah Ketidak Hadiran	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi (%)
	(1)	(2)	(3) = (1x2)	(4)	(5) = (3 - 4)	(6) = $\frac{(4)}{(3)} \times 100$
Januari	40	23	920	21	899	2,28
Februari	40	21	840	27	813	3,21
Maret	40	22	880	23	857	2,61
April	40	22	880	55	825	6,25
Mei	40	23	920	25	895	2,71
Juni	40	22	880	35	845	3,97
Juli	40	23	920	34	886	3,69
Agustus	40	23	920	10	910	1,08
September	40	22	880	37	843	4,20
Oktober	40	23	920	23	897	2,50
November	40	22	880	13	867	1,47
Desember	40	23	920	25	895	2,71
Jumlah	480	269	10.760	328	10.432	36,73
Rata-rata	40	22,41	896,66	27,33	869,33	3,06

Sumber : PT. BPR Gianyar Partasedana (2023)

Berdasarkan hasil wawancara bersama karyawannya, dijumpai permasalahan yang dialami bila taraf absensi pekerja sejak Januari-Desember 2023 sangat berfluktuasi yang tertingginya sejak April sejumlah 6,25% lalu yang terendahnya sejak Agustus sejumlah 1,08%. Kisaran taraf absensinya sejak 2023 sejumlah 3,06%. Tingginya taraf absensi ini sebab pekerja sering izin bekerja, serta terdapat pekerja yang kurang memiliki disiplin kerja misalnya tidak tepat menuntaskan tugas kerja serta telat datang. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerjanya tidak bagus.

Melalui pemantauan serta observasi secara langsung bersama karyawannya, adanya persoalan mengenai pelatihan kerja sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan, dimana materi dan metode pelatihan yang diberikan tidak selaras dengan bidangnya. Ini menampilkan bila pelatihan kerja yang tidak relevan dengan posisi pekerja, sehingga tidak berefek apa-apa untuk pekerjaannya. Selain permasalahan disiplin kerja dan pelatihan kerja, adanya masalah mengenai motivasi kerja dikarenakan gaji yang diperoleh pekerja dirasa tidak bisa mencukupi keperluannya dengan lima hari kerja. Sehingga hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

LITERATUR

Goal Setting Teory

Teori ini dikenalkan Edwin Locke (1968), yang berupa wujud teori motivasi. Teori ini mendalami keutamaan kaitan antar target yang ditentukan serta hasil akhir dari kerjanya. Landasan konsepnya bila tiap individu yang sanggup mendalami target yang di inginkan organisasi, sehingga pemahamannya bisa mendampaki sikap kerjanya. Setiawan (2017), menjabarkan bila teori ini bisa mendampaki aktivitas tiap individu secara mengacukan tiap tindakan serta perhatiannya untuk fokus meraih sebuah target yang sudah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Dari asumsi Hasibuan (2019: 94) kinerja ini ialah hasil yang sudah dituntaskan tiap karyawan ketika melaksanakan kewajibannya. Dari asumsi Kasmir (2019:184) kinerja berupa prestasi kerja yang sudah dituntaskan selaras kewajiban yang sudah dibagikan pada tiap karyawan yang terkait. Dari asumsi (Huseno, 2016:97), indicator kinerja ialah “*quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost efectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (perlunya pengawasan), dan *interpersonal impact* (dampak antar pribadi)”.

Disiplin Kerja

Dari asumsi Lestari dan Afifah (2021), diasumsikan disiplin kerja ialah kesadaran pekerja secara moral guna mencukupi seluruh kebijakan sosial yang diterapkan. Dari asumsi Wahidah (2019), Manajer berinteraksi dengan bawahnya dari pemakaian disiplin kerja menjadi akses guna mengembangkan kesadaran serta menjamin bila pekerjaannya siap menaati beragam kebijakan yang sudah diterapkan. Dari asumsi Agustini (2019) indikatornya berupa patuh pada kebijakan, bertanggung jawab, kesadaran bekerja serta hadir tepat waktu.

Pelatihan Kerja

Kasmir (2019:126) berasumsi bila pelatihan ialah sebuah tahapan guna membekali serta membentuk pekerja untuk bisa mengembangkan wawasan, sikap serta keahliannya. Meidita (2019), menjabarkan bila pelatihan ialah tahapan belajar yang mendorong tiap karyawan untuk menyelenggarakan tugas kerjanya selaras prosedur yang ada. Dari asumsi (Wahyuningsih, 2019:6) indikatornya mencakup materi, cara yang dipakai, kualifikasi pelatih serta kualifikasi peserta juga target pelatihan.

Motivasi Kerja

Muis & Amrison (2021), menjabarkan bila motivasi ialah keadaan internal tiap individu dalam melaksanakan suatu tindakan supaya bisa lebih baik dibandingkan awalnya. Astuti *et al.*, (2020) menjabarkan bila motivasi ialah gabungan ketangguhan eksternal serta internal yang diwujudkan tiap karyawan untuk bekerja berlandaskan suatu perilakunya. Dari asumsi (Sedarmayanti, 2015:233-239), indikatornya mencakup *supervisi* (pemantauan), *salary* (gaji), *recognition* (pengakuan), *work relationship* (kaitan kerja), serta *achievement* (Pencapaian).

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis ialah anggapan sementara yang masih perlu dibuktikan keabsahannya (Sugiyono, 2018:63). Bila hipotesis tidak selaras dengan faktanya, sehingga sebuah persoalan bisa dituntaskan

dengan fakta yang ditetapkan atas putusan yang sukses diselenggarakan selama ini. Berlandaskan hasil serta teori pengkajian, dibuatlah rumusan hipotesisnya berupa:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lestari dan Afifah (2021), diasumsikan disiplin kerja ialah kesadaran pekerja secara moral guna mencukupi seluruh kebijakan social yang diterapkan. Dari asumsi Wahidah (2019), Manajer berinteraksi dengan bawahnya dari pemakaian disiplin kerja menjadi akses guna mengembangkan kesadaran serta menjamin bila pekerjaannya siap menaati beragam kebijakan yang sudah diterapkan. Dari pengkajian yang diselenggarakan Lestari dan Afifah (2021), Andriani, dkk. (2023), Zahro dan Alam (2023), Putra dan Fernos (2023) menampilkan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berlandaskan teori yang dijabarkan ini, di usulkan hipotesisnya berupa:

H₁ : Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:126) berasumsi bila pelatihan ialah sebuah tahapan guna membekali serta membentuk pekerja untuk bisa mengembangkan wawasan, sikap serta keahliannya. Meidita (2019), menjabarkan bila pelatihan ialah tahapan belajar yang mendorong tiap karyawan untuk menyelenggarakan tugas kerjanya selaras prosedur yang ada. Melalui pengkajian yang diselenggarakan Setiani dan Febrian (2023), Sarmigi, dkk. (2022), Sinaga, dkk. (2021), Maidarti, dkk. (2022) menghasilkan bila pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berlandaskan teori yang dijabarkan ini, di usulkan hipotesisnya berupa:

H₂ : Pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Muis & Amrison (2021), menjabarkan bila motivasi ialah keadaan internal tiap individu dalam melaksanakan suatu tindakan supaya bisa lebih baik dibandingkan awalnya. Astuti *et al.*, (2020) menjabarkan bila motivasi ialah gabungan ketangguhan eksternal serta internal yang diwujudkan tiap karyawan untuk bekerja berlandaskan suatu perilakunya. Pengkajian yang diselenggarakan adirinarso (2023), Akbar, dkk. (2022), Rima, dkk. (2023), Ningsih, dkk. (2021) menghasilkan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja seseorang. Berlandaskan teori yang dijabarkan ini, di usulkan hipotesisnya berupa:

H₃ : Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana.

METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di PT. BPR Gianyar Partasedana yang ada di Jl. Raya Buruan No.88, Buruan, Kec. Blahbatuh, Kab. Gianyar, Bali 80581. Lalu objek pengkajian ini ialah variable yang sudah ditetapkan sebagai topik pengkajian. Total sampel pengkajian ini sejumlah 40 pekerja PT. BPR Gianyar Partasedana. Guna menghimpun datanya melalui observasi, kuesioner serta wawancara.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada pengkajian ini setiap item pernyataan dari tiap variable bernilai korelasi diatas 0,3 diasumsikan semua butirannya layak serta valid dipakai menjadi media pengukuran.

2. Uji Reabilitas

Melalui pengujianya diamati *Cronbach Alpha* bernilai diatas 0,7 diasumsikan semua cakupan pernyataan yang dipakai sudah reliabel.

Berdasarkan Tabel 5.10 menampilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sejumlah $0,198 > 0,05$ menampilkan datanya terdistribusi normal, yang bisa dibuat simpulan bila modelnya mencukupi kriteria normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.11
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,560	1,785
Pelatihan Kerja	0,463	2,160
Motivasi Kerja	0,436	2,294

Melalui table tersebut diamati tiap variable bebas bernilai VIF dibawah 10 serta tolerance diatas 0,1 diasumsikan seluruh variabel bebas terbebas multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.375	1.612		-2.714	.010
	Disiplin Kerja	.162	.112	.285	1.452	.155
	Pelatihan Kerja	.139	.100	.301	1.395	.172
	Motivasi Kerja	-.030	.096	-.070	-.316	.754

a. Dependent Variable: ABS RES

Melalui table tersebut diamati tiap variable bernilai sign sejumlah $>0,05$ diasumsikan terbebas hesteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.13
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,243	.988		5,488	.001
	Disiplin Kerja	.792	.069	.687	11,541	.001
	Pelatihan Kerja	.122	.053	.141	2,305	.027
	Motivasi Kerja	.410	.057	.301	7,183	.001
F Hitung						152,051
Signifikansi F						0,001
R						0,963
R Square						0,927
Adjusted R Square						0,921

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui tabel 5.13, dibuatlah persamaanya berupa :

$$Y = 5,243 + 0,792 X_1 + 0,122 X_2 + 0,410 X_3$$

Lalu dibuat simpulanya berupa :

$b_1 = 0,792$ dimaknai bila X_1 menaik melainkan X_2 serta X_3 tetap, sehingga Y menaik.

$b_2 = 0,122$ dimaknai bila X_2 menaik melainkan X_1 serta X_3 tetap sehingga Y menaik.

$b_3 = 0,410$ dimaknai bila X_3 menaik melainkan X_1 serta X_2 tetap sehingga Y menaik.

4. Analisis Korelasi Berganda

Melalui Tabel 5.13 diamati koefisien korelasi simultan r sejumlah 0,963 yang ada dikisaran 0,800 – 1,000. Ini menampilkan ada kaitan sangat kuat serta positif antar variable bebas pada variable terikat.

5. Analisis Determinasi

Melalui Tabel 5.13 menampilkan besaran Adjusted R Square sejumlah 0,921 yang dimaknai bila dampak variable bebas pada variable terikat sejumlah 92,1 % serta selisihnya 7,9 % didampaki variable diluar pengkajian ini.

6. Uji F

Melalui tabel 5.13, mendapati F hitung sejumlah 152,051 serta sign $0,001 < 0,05$. Ini menampilkan bila variable bebas dengan simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Diasumsikan bila menampilkan seluruh variable bebas dengan nyata bersama bisa mendampaki variabel terikat.

7. Uji t

Melalui tabel 5.13 dibuat simpulanya berupa:

- X1 berkoefisien regresi sejumlah 0,792 serta sign $0,001 < 0,05$. Diasumsikan X1 berdampak positif dan signifikan pada Y, simpulanya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- X2 berkoefisien regresi sejumlah 0,122 serta sign $0,027 < 0,05$ diasumsikan X2 berdampak positif dan signifikan pada Y, simpulanya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- X3 berkoefisien regresi sejumlah 0,410 serta sign $0,001 < 0,05$. Diasumsikan bila X3 berdampak positif dan signifikan pada Y, simpulanya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian hipotesis menampilkan bila X1 berdampak positif dan signifikan pada Y. Dimana disiplin kerja diukurkan selaras dengan indikator yang sudah ditetapkan. Dimaknai bila makin tingginya disiplin kerja yang diberlakukan, bisa menaikkan kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.

Selaras dengan pengkajian yang diselenggarakan Lestari dan Afifah (2021), Andriani, dkk. (2023), Zahro dan Alam (2023), Putra dan Fernos (2023), menjabarkan bila Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian hipotesis menampilkan bila X2 berdampak positif dan signifikan pada Y. Dimana pelatihan kerja diukurkan selaras dengan indikator yang sudah ditetapkan. Dimaknai bila makin optimalnya pelatihan kerja, bisa meninggikan kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.

Selaras dari pengkajian yang diselenggarakan Setiani dan Febrian (2023), Sarmigi, dkk. (2022), Sinaga, dkk. (2021), Maidarti, dkk. (2022), menampilkan bila Pelatihan Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian hipotesis menampilkan bila X3 berdampak positif dan signifikan pada Y. Dimana motivasi kerja diukurkan selaras dengan indikator yang sudah ditetapkan. Dimaknai bila makin positifnya motivasi kerja, bisa menaikkan kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.

Selaras dari pengkajian yang diselenggarakan adirinarso (2023), Akbar, dkk. (2022), Rima, dkk. (2023), Ningsih, dkk. (2021), menampilkan bila Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

PENUTUP SIMPULAN

Melalui pembahasan serta analisa yang sudah dijabarkan ini, dibuatlah simpulanya berupa :

1. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan serta diasumsikan terbukti kebenarannya untuk hipotesisnya. Dimaknai bila makin tinggi disiplin kerja, bisa meninggikan kinerja karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana.
2. Pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan serta diasumsikan terbukti kebenarannya untuk hipotesisnya. Dimaknai bila makin optimalnya pelatihan kerja, bisa meninggikan kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.
3. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan serta diasumsikan terbukti kebenarannya untuk hipotesisnya. Dimaknai bila makin positifnya motivasi kerja, bisa menaikan kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana.

KETERBATASAN

Dari pengkajian yang dilaksanakan ini, penulis mengalami sebagian keterbatasan yang mencakup:

2. Terbatasnya ruang lingkup pengkajian ini yang hanya diselenggarakan di PT. BPR Mas Gianyar Partasedana, maka hasilnya tidak bisa digeneralisasi bagi responden perusahaan yang sejenis.
3. Pengkajian ini hanya membahas variable yang sangat terbatas, maka nihil untuk meluaskan serta mengembangkan disektor lainnya.

SARAN

1. Untuk meninggikan Disiplin Kerja, semestinya pemimpin PT. BPR Gianyar Partasedana membuat aturan mengenai tanggung jawab tugas yang didapat dan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan penghargaan menjadi teladan yang baik.
2. Guna meninggikan Pelatihan Kerja, semestinya pemimpin PT. BPR Gianyar Partasedana mengamati kualifikasi peserta yang diselenggarakan ketika pelatihan. Kualifikasi ini mesti relevan dengan posisi karyawannya supaya target pelatihan bisa diraih secara optimal.
3. Guna meninggikan Motivasi Kerja, semestinya pemimpin PT. BPR Gianyar Partasedana memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan. Dengan diperhatikannya gaji karyawan, maka dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Perusahaan dengan kebijakan gaji yang baik akan memiliki reputasi yang lebih positif di mata calon karyawan. Pimpinan perlu untuk secara rutin mengevaluasi struktur gaji agar tetap relevan dengan perkembangan pasar dan kebutuhan karyawan.
4. Untuk pengkaji berikutnya, berlandaskan nilai koefisien determinasi ada 7,9% didampaki aspek lain, diasumsikan untuk pengkaji berikutnya guna menambahkan variable lain, juga memperbanyak total sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Michael C., & A. Turangan. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 5(1):195–201. doi: 10.24912/jmk.v5i1.22567.
- Adirinarso, & Dhipayasa. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi. *Nucl. Phys.* 13(1):104–16.
- Andriani, dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 6(2):399–407. doi: 10.37481/sjr.v6i2.663.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. Al-Idarah: *Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57.
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh>ISSN:25802453<https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Anggoro, dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika* 15(2): 297–306.

- Akbar, dkk. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1-20.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Astuti, dkk. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education* 1 (2): 105–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Asmus, dkk. (2015). *The impact of goal-setting on worker performance - Empirical evidence from a real-effort production experiment*. *Procedia CIRP*, 26, 127–132. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2015.02.086>.
- Dessler, Gary. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3).
- Farozji, dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Kediri. *Prosiding Simposium Manajemen Dan Bisnis* 1(1):85–93.
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 3(2):617–29.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A.F. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Huseno, T. (2016). *KINERJA KARYAWAN : Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja* (1st ed., Vol. 1). Media Nusa Creative.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, H. (2019). *Tujuan Disiplin Kerja*. 9241(1999), 7–25.
- Locke, E. (1968). *Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives*: Vol. No. 3:157-89. *American Institutes for Reaserch*.
- Lestari, Sri, & Dilla Afifah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja* 3(1):93–110. doi: 10.34005/kinerja.v3i1.1279.
- Marliana, L., & W. D. Febrian. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen* 1:53–71.
- Maidarti, dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127-145.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Muis, Muhammad Abdul, & Amrison Amrison. (2021). Analysis Of The Effect Of Discipline, Job Satisfaction, And Work Motivation, To Employee Performance At Pt. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 2 (3): 502–12.

- Ningsih, dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2):137–48.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan Sdm Perusahaan. Edisi 1*, Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Raymond, dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis* 1–92.
- Rima, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 4(3). doi: 10.47747/jbme.v4i3.1182.
- Rofi, Ahmad Nur. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol.3. No.1.
- Safitri, dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Agustus* 3(2):176–84.
- Sarmigi, dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 25(1):43. doi: 10.31941/jebi.v25i1.1928.
- Sinaga, dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil.” *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8(2):104–10. doi: 10.33373/jeq.v8i2.3816.
- Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. (A. Karim & J. Simarmata, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung*: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sinambela, Lijen Poltak. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2 , Bumi aksara Jakarta.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited By Suryani And Restu Damayanti. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240. (2).
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Setiawan, N. A. (2017). Pengaruh pelatihan penetapan tujuan (goal setting) untuk meningkatkan motivasi belajar agama islam pada mahasiswa. *Journal Al-Adyan*, 12(1), 1–21.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- 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*, 3(2).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*, Yrama Widya Bandung.
- 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*, 3(1).
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360. (3).

- Wahyuningsih. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi*, 91–96.
- Wibowo. (2020). *Budaya Organisasional*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahidah, S. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management. Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136.
- Yeni Setiani, & Wenny Desty Febrian. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(1):279–92.
- Zahro, Mufidah, & Iskandar Ali Alam. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)* 4(1).