



Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan PD BPR Bahteramas Konawe

Fitri Hutami Ningsih¹, Bahktiar Abbas², Mahmudin A. Sabilalo³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of discipline on the performance of PD BPR Bahteramas Konawe; The influence of work motivation on the performance of PD BPR Bahteramas Konawe; and the influence of training on the performance of PD BPR Bahteramas Konawe. The population in this study were all PD BPR Bahteramas Konawe employees, totaling 42 employees and who were also used as respondents in this study using census techniques. The data analysis method used in this research is descriptive analysis and inferential statistics, namely Partial Least Square (PLS). The research results stated that work discipline had a positive and significant effect on the performance of PD BPR Bahteramas Konawe; Motivation has a positive and significant effect on the performance of PD BPR Bahteramas Konawe; Training has a positive and significant effect on the performance of PD BPR Bahteramas Konawe.

Keywords: Work Discipline; Work motivation; Training; Company performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja PD BPR Bahteramas Konawe; Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja PD BPR Bahteramas Konawe; dan pengaruh Pelatihan terhadap kinerja PD BPR Bahteramas Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah sebanyak 42 karyawan dan sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PD BPR Bahteramas Konawe; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PD BPR Bahteramas Konawe; Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PD BPR Bahteramas Konawe.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Pelatihan; Kinerja Perusahaan.

Article info

Received (24/Nov/2023)

Revised (27/Nov/2023)

Accepted (29/Nov/2023)

Corresponding_ fitrivithenk@gmail.com

DOI: 10.47354/mjov5il

I. PENDAHULUAN

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat, 2004). Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah. Penerapan disiplin dalam suatu bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berprestasi. Sedangkan disiplin dimaksudkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela dalam menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan tugas dengan baik, bukan atas paksaan.

Keberadaan organisasi, seperti halnya PD BPR Bahteramas Konawe memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi organisasi di bidang kegiatan perumusan, dan memiliki pengalaman yang cukup dalam melayani masyarakat Konawe, selalu berupaya meningkatkan layanan melalui berbagai cara dimana salah satunya adalah dengan melakukan penambahan jaringan kantor sehingga dapat menyentuh seluruh lapisan masyarakat Konawe. Seiring dengan semangat transformasi PD BPR Bahteramas Konawe sesuai dengan perubahan bentuk hukum perusahaan, menyebabkan transformasi visi misi bank yang lebih fokus dan handal.

Pelatihan karyawan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kompetensi karyawan. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja merupakan Kinerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Kinerja karyawan pada PD BPR Bahteramas Konawe secara umum menurut pengamatan masih belum dikatakan maksimal. Masih ada sebagian karyawan yang terkadang melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga perlu perbaikan, seperti masih ada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, belum bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan sebab belum mengetahui aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan sehingga memperpanjang waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu, terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, dalam arti terkadang karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti 2007). Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Thoah (2003) kedisiplinan karyawan adalah kehadiran, kepulangan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Siagian (2008) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan karyawan dalam mentaati peraturan organisasi.

Umumnya Disiplin Kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor / Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya :

1. Ketepatan waktu. Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.
2. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

Dalam penelitian ini, indikator variabel disiplin kerja karyawan mengadopsi pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yaitu:

1. Absensi / Kehadiran yaitu saya datang ke kantor tepat waktu, saya pulang kantor tepat waktu, dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat, apel yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta.
2. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan yaitu dalam pelaksanaan tugas- tugas saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan, Karyawan selalu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing, Karyawan selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.
3. Bekerja sesuai prosedur yaitu dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, Dalam bekerja saya selalu menciptakan memelihara suasana kerja yang baik.

Evaluasi

Menurut Simamora (2008), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.

Agar lebih jelas rumusan motivasi yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, menurut Siagian (2011), mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Westerman (2007) bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara teratur dan dengan baik.

Robbins (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut Moekijat (2011) mengemukakan kadang-kadang didefinisikan atau diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau gerak hati dalam individu. Motif diarahkan kepada tujuan yang terjadi dengan sadar atau di bawah sadar. Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong seseorang untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan.

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa konsep motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari teori Herzberg (1987). Khususnya pada komponen, Motivators dari Herzberg adalah meliputi; (1) *achievement* (2) *recognition* (3) *work-itself* (4) *responsibility* (5) *advancement* (Luthans, 2008). Kelima dimensi motivasi kerja inilah yang kemudian digunakan dalam penelitian ini. Sesuai penjelasan Luthans, (2008), kelima komponen motivator tersebut sebagai berikut:

1. *Achievement*; hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang karyawan/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang karyawan/karyawan sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu, disarankan bahwa suatu tugas/pekerjaan harusnya bersifat,

menantang artinya beban tugas/pekerjaan dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa karyawan/karyawan bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.

2. *Recognition*; hal ini menyangkut pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja. Artinya, seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada pengakuan diri atau penghargaan dari pimpinan dengan rekan sekerjanya.
3. *Work-itself*; hal ini menyangkut tentang kejelasan uraian tugas; dan dukungan orang lain (pimpinan dan rekan sekerja) dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
4. *Responsibility*; hal ini menyangkut tentang kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Seseorang sulit bekerja baik apabila ia tidak berkesempatan atau ia tidak memperoleh tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan. Demikian halnya, apabila seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tanggung jawabnya terhadap suatu tugas/pekerjaannya dengan baik.
5. *Advancement*, hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri karyawan/karyawan. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa salah satu tujuan (motif) seseorang karyawan/karyawan dalam bekerja adalah usaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir melalui promosi jabatan jauh lebih tinggi.

Pelatihan

Pelatihan menurut Simamora (2009). Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003) bahwa: Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Simamora, (2009) memperbaiki kompetensi yang diarahkan bagi para karyawan yang kurang terampil dan juga berlaku bagi karyawan baru dipromosikan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan di bidang barunya. Pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kompetensi yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berhubungan dalam meminimalkan masalah-masalah ini. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan”.

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan. Harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi. pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinankerja dan pelaporan kerja.
4. Metode Yang Digunakan. Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
5. Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasipersyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendas pimpinan.
6. Kualifikasi Pelatih. Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif. Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesipelatihan ada 70 sesi

Kinerja

Menurut Hasibuan (2009) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi. Handoko (2010) Menyatakan bahwa penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai Kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa unsur-unsur yang menilai dari Kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.

Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap organisasi, karyawan lain dan pekerjaan serta Kerjasama.

Sasaran proses penilaian adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka seperti apa adanya, baik kebutuhan perbaikan Kinerja maupun berperan serta dalam membuat rencana perbaikan Kinerja, dalam hal ini harus ada kesepakatan bersama tentang rencana pengembangan untuk masa penilaian masa mendatang. Itu semua tergantung pada suatu jenis pekerjaan yang kadang-kadang telah ditetapkan oleh organisasi dengan jalan menempatkan standar yang telah ada.

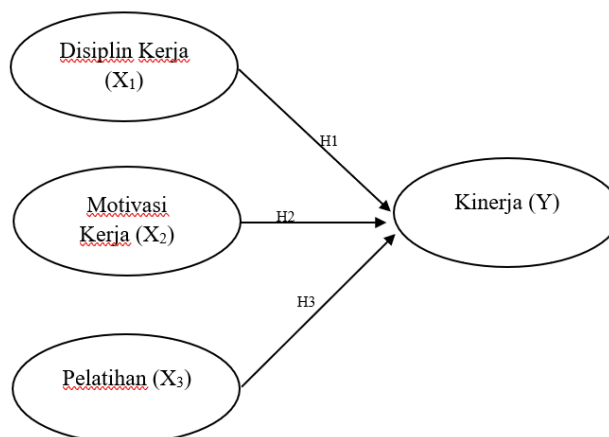
Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa keseluruhan unsur/komponen penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan Kinerja dari para karyawan. Dari beberapa pengertian Kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dari definisi diatas, indikator Kinerja adalah :

1. Kualitas adalah Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas adalah Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas adalah Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi.
4. Tanggung jawab adalah Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori telah dijelaskan diatas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H¹ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PD BPR Bahteramas Konawe.

H² : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PD BPR Bahteramas Konawe.

H³ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PD BPR Bahteramas Konawe.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Konawe dengan obyek penelitian analisis disiplin, motivasi kerja, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah sebanyak 42 karyawan dan sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu Partial Least Square (PLS).

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekwensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat tidak baik sampai sangat baik yang dituangkan dalam pilihan jawaban instrument (angket).

Metode analisis data penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Partial Least Square (PLS). Analisis deskriptif bertujuan menginterpretasikan jawaban responden berupa pertanyaan melalui distribusi frekuensi pernyataan responden dalam bentuk jumlah, rerata dan persentase. Selanjutnya SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) dan PLS digunakan untuk menganalisis data studi ini dengan software SmartPLS. SmartPLS dapat digunakan untuk menilai validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas intrumen. Pemodelan persamaan strktural (SEM) dilakukan dengan menggunakan pendekatan PLS untuk penilaian ini. Metode PLS merupakan metode analisis multivariat yang power full. Tujuan PLS adalah menguji pengaruh antar variabel studi ini, kemudian melakukan kombinasi dengan analisis deskripsi untuk menjelaskan loading dari setiap indikator (variabel manifies) dalam SEM-PLS.

IV. HASIL/TEMUAN

Hasil Penelitian

Menguji outer loading dari masing-masing konstruk dengan melihat *loading factornya*. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7. Sedangkan *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam pengembangan (Ghozali, 2015). Untuk mengetahuinya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Outer Loading

	Disiplin kerja (X1)	Motivasi kerja (X2)	Pelatihan (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	0.925			
X1.2	0.890			
X1.3	0.970			
X2.1		0.672		
X2.2		0.871		
X2.3		0.876		
X2.4		0.940		
X2.5		0.540		
X3.1			0.661	
X3.2			0.794	
X3.3			0.778	
X3.4			0.716	
X3.5			0.709	
X3.6			0.660	
X3.7			0.732	
Y.1				0.609
Y.2				0.765
Y.3				0.711
Y.4				0.938

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, tahun 2023

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja yang diukur dengan tiga indikator memiliki *Outer Loadings* lebih besar dari 0,700, namun indikator bekerja sesuai dengan prosedur memiliki *Outer Loadings* yang tertinggi dengan nilai 0,970, sedangkan indikator ketaatan pada kewajiban dan tugas memiliki *Outer Loadings* yang terendah dengan nilai 0,890. Variabel motivasi kerja yang diukur berdasarkan lima indikator memiliki *Outer Loadings* lebih besar dari 0,700, sehingga *achievement, recognition, work in self, dan responsibility* merupakan faktor pembentuk variabel motivasi kerja dan layak di ajukan sebagai instrumen. Namun indikator *advancement* tidak dapat membentuk variabel motivasi kerja, karena nilai *Outer Loadings* lebih kecil dari 0,700. Variabel pelatihan yang diukur berdasarkan tujuh indikator memiliki *Outer Loadings* lebih besar dari 0,700, sehingga jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih dan waktu merupakan faktor pembentuk variabel pelatihan dan layak di ajukan sebagai instrumen. Variabel kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan empat indikator memiliki *Outer Loadings* lebih besar dari 0,700, sehingga kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab merupakan faktor pembentuk variabel kinerja perusahaan dan layak diajukan sebagai instrument.

Uji Linieritas

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai F	Nilai Signifikan	Keterangan
Disiplin terhadap kinerja	33.140	0.000	Linear
Motivasi kerja terhadap kinerja	18.0484	0.000	Linear
Pelatihan kerja terhadap kinerja	19.726	0.000	Linear

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas untuk disiplin terhadap kinerja pada penelitian ini diperoleh nilai F sebesar 33.140 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan untuk hasil uji linieritas motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai F sebesar 18.0484 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan pelatihan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai F sebesar 19.726 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa antara disiplin, motivasi kerja dan pelatihan dengan kinerja perusahaan mempunyai hubungan yang bersifat linier.

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 3:

Tabel 3. Uji Determinasi

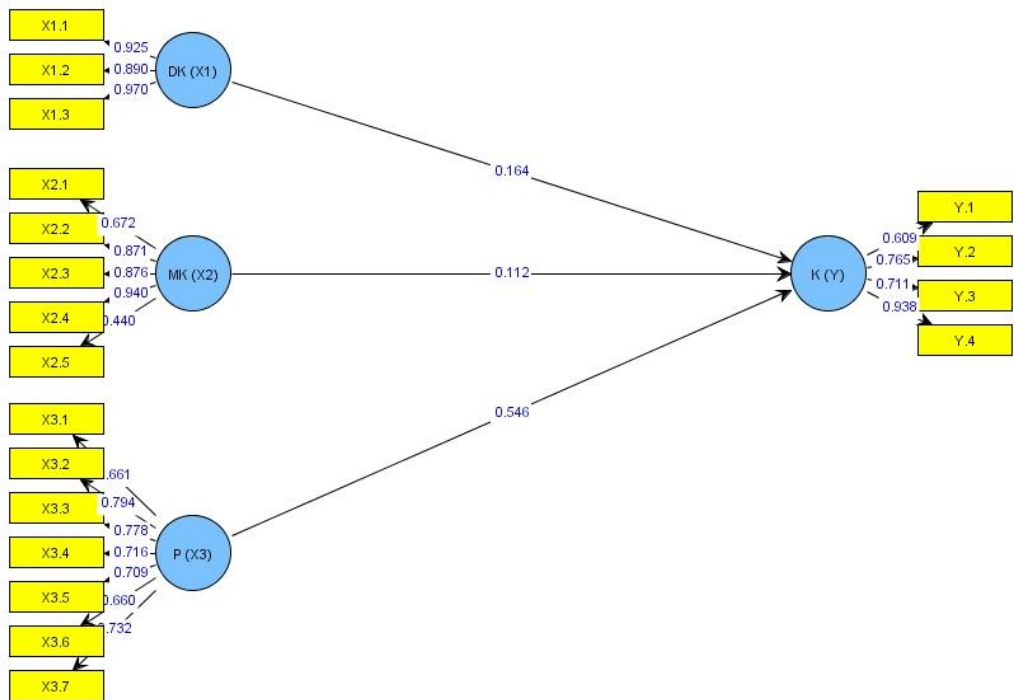
Variabel Endogen	Nilai R square
Kinerja perusahaan	0.632

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, tahun 2023

Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 3 menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja perusahaan sebesar 63,2%, dan sisanya sebesar 36,8% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Model Struktural

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung antara variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistik) yang disajikan pada diagram jalur berikut



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur Hasil Olahan PLS

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, tahun 2023

Hasil Hipotesis Penelitian

Tabel 4. Diagram Koefisien jalur dan Pengujian Hipotesis

Hubungan Antara Variabel	Estimate	Standard deviation	T-Statistic	Sig.t	Keterangan
Disiplin kerja -> Kinerja perusahaan	0.164	0.055	2.977	0.006	Signifikan diterima
Motivasi kerja -> Kinerja perusahaan	0.112	0.048	2.314	0.010	Signifikan diterima
Pelatihan -> Kinerja perusahaan	0.546	0.038	14.329	0.000	Signifikan diterima

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS, tahun 2023

Hasil pengujian pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefesien jalur sebesar 0,164 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0.006 < \alpha = 0,05$. Hasil ini berarti membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin baik disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian ini yakni dapat diterima.

Hasil pengujian pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefesien jalur sebesar 0,112 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0.010 < \alpha = 0,05$. Hasil ini berarti membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga hipotesis (H2) yang diajukan dalam penelitian ini yakni dapat diterima.

Hasil pengujian pengaruh langsung antara pelatihan terhadap kinerja perusahaan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefesien jalur sebesar 0,546 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini berarti membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya pelatihan memiliki hubungan yang searah dan nyata dalam peningkatan kinerja perusahaan, sehingga hipotesis (H3) yang diajukan dalam penelitian ini yakni diterima.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan PD BPR Bahteramas Konawe terdapat pengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dijelaskan indikator Absensi/kehadiran meliputi : datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu dan selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan; indikator Ketaatan pada kewajiban dan tugas meliputi : bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, Ketaatan pada kewajiban dan tugas dapat meningkatkan prestasi kerja dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan; indikator Bekerja sesuai dengan prosedur meliputi : melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, Bekerja sesuai dengan prosedur dan mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PD BPR Bahteramas Konawe.

Hasil penelitian ini didukung dengan data empiris yaitu rata – rata jawaban karyawan atas setiap indikator pernyataan variabel disiplin kerja dengan kategori baik, hal ini berarti bahwa karyawan PD BPR Bahteramas Konawe memiliki disiplin kerja yang sangat baik dalam menunjang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga mendorong peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari (Soejono, 2007) umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor / Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja Disiplin Kerja karyawan kantor / Instansi dapat dikatakan baik

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan terdapat pengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang dijelaskan dengan pernyataan meliputi : mempunyai keinginan untuk berprestasi, didukung pimpinan untuk berprestasi, menghargai hasil kerja, mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, bekerja sangat jelas, adanya tantangan tugas yang diberikan menjadikan termotivasi untuk menyelesaikannya, kejelasan tanggung jawab tugas yang diberikan, merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan, memberikan kesempatan mengembangkan diri melalui tugas yang diberikan serta merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa optimimisme berpengaruh terhadap kinerja PD BPR Bahteramas Konawe.

Bukti empiris menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator *advancement* merupakan faktor utama peningkatan kinerja, artinya bahwa PD BPR Bahteramas Konawe memberikan kesempatan mengembangkan diri melalui tugas yang diberikan, PD BPR Bahteramas Konawe memberikan dukungan kebijakan untuk pengembangan diri serta merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target. *Advancement*, hal ini menyangkut tentang keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri karyawan. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa salah satu tujuan (motif) karyawan dalam bekerja adalah usaha mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir melalui promosi jabatan jauh lebih tinggi.

Menurut Simamora (2008), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan karyawan menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan menemukan pengaruh positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan yang dijelaskan dengan pernyataan meliputi : Jenis pelatihan yang di ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan jabatan, pelatihan yang di ikuti dapat meningkatkan kinerja, merasakan akan manfaat Program Pelatihan yang di ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, mengikuti pelatihan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, materi Pelatihan yang di ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan, materi pelatihan didapatkan dapat meningkatkan kinerja, metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, metode pelatihan yang diberikan dapat digunakan dalam organisasi, ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi, siap untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja, peserta yang mengikuti pelatihan selama ini sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, pelatih memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan materi pelatihan dan pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu menjelaskan peningkatan kinerja PD BPR Bahteramas Konawe.

Bukti empiris menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan memiliki skor rata-rata dengan kategori baik. Dengan memiliki pelatihan yang baik tersebut maka mendorong karyawan untuk berprestasi, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Indikator pelatihan yang memiliki skor tertinggi adalah tujuan pelatihan, hal ini bahwa karyawan merasakan akan manfaat Program Pelatihan yang diikuti dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, merasakanakan manfaat Program Pelatihan yang diikuti dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja serta setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Tujuan Pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

Teori yang mendukung hasil penelitian ini dikemukakan oleh Simamora (2009). Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Tujuan dan manfaat pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan PD BPR Bahteramas Konawe, ditemukan beberapa hasil yang dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan. Indikator seperti kehadiran yang tepat waktu, ketaatan pada tugas, dan ketaatan pada prosedur berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan PD BPR Bahteramas Konawe memiliki tingkat disiplin yang baik, yang berdampak pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab dengan baik serta mendorong peningkatan kinerja. Motivasi kerja secara positif memengaruhi kinerja perusahaan. Aspek-aspek seperti keinginan untuk berprestasi, dukungan dari pimpinan, serta kesempatan untuk pengembangan diri menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar pada pencapaian tujuan perusahaan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan juga signifikan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, materi yang relevan, dan metode penyampaian yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan pelatihan yang jelas dan manfaat yang dirasakan oleh karyawan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu dari segi Penguatan Disiplin Kerja: Perusahaan perlu terus mendorong dan memperkuat budaya disiplin kerja di antara karyawan. Ini dapat dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, dan insentif yang sesuai. Dari segi Stimulasi Motivasi Kerja: Manajemen perlu mengidentifikasi dan memperkuat faktor-faktor yang memotivasi karyawan, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Dari segi Peningkatan Program Pelatihan: Program pelatihan harus dirancang dengan cermat untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Fokus pada tujuan yang jelas dan manfaat yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja. Dan juga dari segi Evaluasi dan Penyesuaian: Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi program-program tersebut dan melakukan penyesuaian jika diperlukan agar tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

REFERENSI

- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management. Fourteenth Edition*. Pearson Education. London.
- Ghozali. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Luthans. (2008). *Organizational Behavior*. 6th Edition. Mc Grow Hill International Editions. Singapore.
- Mangkunegara, A,P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. III. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A,P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat. (2011). *Dasar-Dasar Motivasi*. Sumur Bandung. Bandung.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan Dan Pelatihan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P,S., & Judge, T,A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Safar, I. (2019). Peran Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keadilan Interaksional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makassar. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Universitas Indonesia Timur*. Vol. 1 No. 1.
- Safar, I. (2022). Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol. 9 No. 1.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen SDM cetakan 1*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, H,(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, S,P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, S,P. (2011). *Filsafat Administrasi*. PT. Haji Masagung. Jakarta
- Westerman, J. (2007). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aks. Jakarta.

