

Jejak Artikel:

Unggah: 23 Desember 2022;
Revisi: 23 Desember 2022;
Diterima: 26 Desember 2022;
Tersedia Online: 10 Desember 2023

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam

Vivian Anggana Ongko¹, Winda Evyanto²

¹²Universitas Putera Batam

Pb190910035@upbatam.ac.id, Winda@puterabatam.ac.id

Di dalam lingkungan dunia bisnis sekarang, banyak perusahaan terjadi perubahan signifikan secara maju dan berkembang. Ini merupakan hal yang ditunggu perusahaan untuk mencapai kemajuan di dalam bisnisnya. Perkembangan kemajuan perusahaan tersebut terjadi karena adanya peningkatan potensi sumber daya manusia dari perusahaan, sehingga dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan penentu kesuksesan ataupun kegagalan pada suatu perusahaan. Dalam Penelitian disini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh dalam disiplin, motivasi serta pelatihan kerja dalam kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian di PT BPR Kepri Batam dengan metode penelitian berbasis kuantitatif dalam analisis linear berganda yang diambil dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Quota Sampling*. Penelitian ini mengambil sampel dengan *non probability sampling* yang memiliki jumlah sampel sebanyak 116 orang dan menghasilkan hasil yang dapat dijelaskan bahwa disiplin, motivasi dan pelatihan kerja memberikan hasil yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan di PT BPR Kepri Batam.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Manusia selalu berperan dominan dan aktif dalam kegiatan perusahaan. Mulai awal perekrutan sampai pemutusan hubungan kerja di dalam perusahaan wajib dapat mengelola SDM secara optimal, profesional, serta maksimum agar sumber daya tersebut dapat membentuk kinerja karyawan yang handal dan optimal sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja pada karyawan tersebut.

Dalam peningkatan SDM perusahaan harus mempunyai keterampilan dan kemampuan secara spesifikasi agar berbeda dengan persaingan di perusahaan lain. Dapat diketahui, tentunya perusahaan mengetahui bahwa karyawan tersebut tidak mungkin menjadi kinerja yang profesional secara instan. Agar dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang optimal dan profesional, maka perusahaan butuh melakukan pengembangan dengan adanya sumber daya yang mempunyai tingkat potensi serta kreativitas perusahaan. Sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan dalam perusahaan untuk mencapai sasaran serta tujuannya. (Lorinka & Evyanto, 2022)

Pelatihan merupakan proses pengembangan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di dalam proses mengajar keahlian serta pengetahuan agar pegawai bisa menjalankan tanggung jawab serta tugas secara terampil sesuai dengan kinerja karyawannya masing-masing.

¹Coressponden: Vivian Anggana Ongko. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Pb190910035@upbatam.ac.id

Pelatihan juga merupakan proses untuk mengajarkan karyawan lama ataupun baru agar setiap karyawan memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan bagian divisinya masing-masing. Dengan adanya ilmu pengetahuan dan kemampuannya maka karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidang mereka dan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai target dan tujuan tersebut secara bersama-sama. Tetapi, jika karyawan kurang atau tidak memiliki ilmu pengetahuan ataupun kemampuannya, maka dalam perusahaan tersebut menjadi kurang efisien dan efektif dalam bergerak serta menjadi beban organisasi dalam mencapai tujuan bersama yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pengaruh karyawan yang mengikuti pelatihan, maka kinerja karyawan menjadi dipengaruhi dengan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Untuk mengelola perusahaan dengan baik untuk meningkatkan karyawan, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang berketerampilan dan memiliki ilmu pengetahuan untuk mengelola perusahaan dengan baik. (Karyono & Gunawan, 2020).

Selain dari pelatihan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah cara bagaimana perilaku kerja dihadirkan dalam sistem pengendali agar terciptanya keefektifitas. Disiplin kerja dalam karyawan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai pelaksanaan kerjanya. Disiplin kerja sendiri memberikan fasilitas non fisik kepada karyawan agar karyawan tersebut terhindar dari resiko dengan menjaga diri bekerja sesuai dengan jalan yang telah ditetapkan.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, motivasi dalam sebuah perusahaan untuk karyawan sangat diperlukan, karena dengan adanya motivasi dari perusahaan maka karyawan tersebut akan percaya diri dalam meningkatkan kinerjanya serta dapat mencapai hasil sesuai dengan target perusahaan tersebut. Motivasi juga dapat meningkatkan emosional positif karyawan yang memiliki sifat pantang menyerah, dan optimis. Dalam perusahaan pentingnya untuk memiliki sifat yang seperti ini di setiap karyawan agar memiliki semangat kerjanya yang tinggi. Dengan adanya motivasi pada setiap karyawan maka karyawan menjadi lebih disiplin menaati peraturan perusahaan dan datang tepat waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Motivasi diberikan berupa bentuk dukungan , dan kenaikan gaji dan insentif yang memberikan motivasi untuk karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. Suasana hati dangat berpengaruh kepada kinerja. Suasana hati yang senang, termotivasi maka akan lebih menggerakkan karyawan dalam semangat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Pelatihan, disiplin dan motivasi kerja adalah rangkaian yang tidak bisa terpisah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan dalam setiap posisi dalam karyawan pastinya membutuhkan waktu dan biaya dalam pengembangannya. Karyawan atau yang disebut aset dalam perusahaan merupakan aset yang berharga sehingga perusahaan harus menjaga dan meningkatkan aset tersebut. Untuk mencapai tujuan ini pentingnya sebuah perusahaan untuk mempunyai kinerja dalam karyawan. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja serta perilaku secara tanggung jawab dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas dengan waktu yang di tentukan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka kinerja pada perusahaan juga secara otomatis akan naik karena keduanya memiliki hubungan yang berkaitan dan erat.

PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam adalah perusahaan mengandalkan pada sumber daya manusia untuk mencapai target dan laba perusahaan Perusahaan yang bergerak dibidang perbankan ini merupakan bank yang berdomisili di kota Batam yang didirikan pada 30 Agutsus 2022. Perusahaan ini berlokasi di Komplek Ruko Palm Spring Blok D2 No 01 pada tahun 2020 sampai sekarang. Sekarang di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam terdapat jumlah pegawai sebanyak 116 orang.

Pada permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan ini salah satunya yaitu kinerja karyawan kurang disiplin. Hal ini dikarenakan dalam tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Rekap Absensi Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Januari 2020- Juni 2022

No	Tahun	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Menit Keterlambatan
1	2020	Jan-Jun	106	14	94 Menit
2	2020	Jul-Des	110	12	98 Menit
3	2021	Jan-Jun	119	18	140 Menit
4	2021	Jul-Des	119	23	155 Menit
5	2022	Jan-Jun	116	25	221 Menit

Sumber : HRD PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Dalam tabel di atas dapat diketahui tahun 2022 pegawai di perusahaan ini sangat banyak melakukan keterlambatan. Selama tahun 2022 jumlah menit keterlambatan mencapai 221 Menit. Dapat di ketahui bahwa berkurangnya total karyawan justru tidak mengurangi total menit keterlambatan karyawan pada PT BPR Kepri Batam. Dalam PT Bank Perkreditan Rakyat, kesadaran karyawan dalam mematuhi tata tertib perusahaan masih kurang. Pentingnya disiplin kerja agar seluruh tugas tanggung jawab karyawan dapat berjalan secara tertata, jelas dan lancar. Tetapi, karyawan masih banyak yang datang terlambat ke sesuai peraturan perusahaan yang mewajibkan seluruh karyawan sudah harus dikantor pada 07.45 WIB. Walaupun sudah ada peraturan denda setiap menit sesuai keterlambatan untuk setiap karyawan, karyawan tetap kurang disiplin untuk datang sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Faktor lain selain kurangnya disiplin kerja karyawan diduga kurangnya motivasi bekerja karyawan. Perusahaan ini terdapat kekurangan dalam kepedulian dan kerja sama dalam sebuah divisi. Terdapat beberapa pegawai yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan peraturan tata tertib perusahaan yang ada serta kurangnya diberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Karyawan sering bekerja dengan kewalahan karena terdapat beberapa bagian pekerjaan yang *overload* atau terdapat tuntutan pekerjaan yang berlebih sehingga karyawan harus menyelesaikannya dengan cepat, tepat dan rapi. Jika terdapat beberapa kesalahan, maka karyawan tersebut mendapatkan penilaian kinerja yang rendah walaupun beberapa bulan sebelumnya tidak terdapat kesalahan. Ini mengakibatkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja dan tidak mempunyai arah dan tujuan dalam bekerja sehingga kinerja pada karyawan akan menjadi semakin kurang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Faktor lain kurangnya motivasi bekerja dalam karyawan karyawan diduga kurangnya kegiatan pelatihan untuk karyawan. Pelatihan diberikan secara tidak merata kepada seluruh karyawan di perusahaan. Pelatihan hanya diberikan kepada perwakilan karyawan ataupun hanya karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi sehingga menyebabkan karyawan tersebut mengalami kesenjangan karena tidak meratanya pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dari perusahaan memiliki ilmu yang lebih sedikit dibanding dengan karyawan yang mendapatkan ilmu setelah mengikuti pelatihan dan menerapkan di pekerjaannya. Dengan kurangnya ilmu pekerjaan karyawan tersebut dan kinerja dalam bekerja, hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

Tabel 2. Rekapitasi Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Biaya Pelatihan Yang Harus Dikeluarkan
1	2019	89	48	Rp 139.900.600,00
2	2020	109	32	Rp 43.595.000,00
3	2021	116	21	Rp 26.400.000,00
4	2022	116	18	Rp 17.750.100,00

Sumber : Manajemen PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Di dalam Tabel 2 dapat diketahui mulai tahun 2020, pegawai yang mengikuti pelatihan sudah semakin sedikit. Jumlah pengeluaran dua tahun terakhir dari 2020 sampai dengan 2021, biaya

yang dikeluarkan hanya 50% dari jumlah biaya sebelum pandemic covid-19 masuk ke Indonesia. Saat ini dalam pelatihan diikuti dalam bentuk aplikasi zoom.

Kajian Literatur

Disiplin Kerja

Menurut (Faura et al, 2022) disiplin kerja adalah bentuk sebuah kesadaran untuk karyawan agar karyawan dalam perusahaan dapat taat dengan norma serta aturan yang dibentuk dalam perusahaan. Disiplin Kerja adalah kewajiban yang dijalankan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan setiap kewajiban tersebut. (Wahyudi, 2019). Dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja merupakan kewajiban seluruh pengurus karyawan dalam membentuk dan meningkatkan sebuah kesadaran dalam menaati dan norma terhadap peraturan perusahaan yang berlaku agar karyawan disiplin dalam melakukan segala hal diluar manapun.

Motivasi Kerja

Motivasi yang arti dorongan dari kata latin yaitu *movere* yaitu kekuatan, dorongan dan penggerak yang menghasilkan suatu perbuatan atau tindakan. Dalam kata *mouvere* bahasa inggris sama dengan *motivation* yaitu pemberian, penimbunan, menimbulkan motif atau hal dan keadaan yang menyebabkan sebuah dorongan (Saefullah & Hidayat, 2019). Menurut (Siregar et al, 2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan dalam individual ataupun dalam diri seseorang karena adanya hal yang terdorong, terinspirasi dan tersemangati dalam melakukan suatu aktivitas secara sungguh-sungguh, ikhlas dan senang hati sehingga hasil tersebut mendapatkan hasil yang berkualitas. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan kinerja karyawan atau tenaga kerja di dalam institusi ataupun organisasi yang dipengaruhi oleh faktor motivasi, persepsi, dan kemampuan (Pranata & Purbasari, 2021).

Sehingga, kesimpulan pengertian motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang menggerakkan individu ataupun diri seseorang yang mempengaruhi kinerja dalam bekerja suatu kegiatan ataupun aktivitas dengan sungguh-sungguh yang menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas.

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses usaha dalam meningkatkan dalam mengajarkan pegawai yang kurang mengerti dan yang baru untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia yang mereka butuhkan untuk menjalankan tanggung jawabnya di dunia kerja (Juniarti, 2020). Menurut (Jafar, 2022) pelatihan adalah proses pendidikan yang menggunakan proses prosedur dengan terstruktur, rapi dan berpola agar setiap karyawan dapat mengetahui setiap pengetahuan dalam divisinya di sebuah pembelajaran dalam tujuan terbatas. Pelatihan menurut (Seta et al, 2021), pelatihan adalah tingkah laku, sikap, peraturan, prosedur kerja dan perbuatan dalam seseorang yang mengikuti peraturan dalam sebuah perusahaan dalam tertulis atau tidak tertulis.

Disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang memiliki prosedur terstruktur, rapi dan berpola yang bersifat wajib dalam meningkatkan ilmu pengetahuan, produktivitas dan kreativitas yang maksimal pada sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawabnya di dunia kerja yang di dalam perusahaan

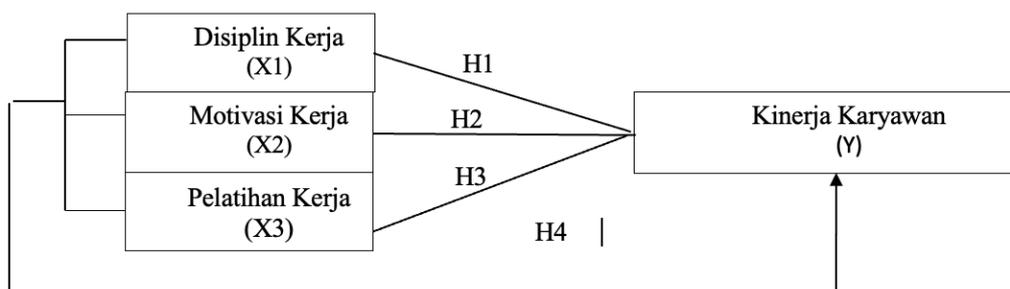
Kinerja Karyawan

Menurut (Tampubolon, 2021) kinerja karyawan merupakan perilaku yang dijelaskan dalam hasil dan prestasi kerja kepada karyawan yang memberikan porsi perannya dalam perusahaan dengan pengalaman dan komunikasi dari karyawan. Dalam kinerja karyawan, suatu

program pelaksanaan kegiatan memiliki gambaran tingkat pencapaian yang memiliki tujuan dalam melaksanakan visi misi perusahaan. (Herlina, 2019).

Sehingga dapat diketahui kinerja karyawan merupakan proses hasil kerja karyawan yang memiliki tujuan bersama untuk melakukan dan melaksanakan visi misi sebuah perusahaan dengan berkembangnya prestasi dan hasil kerja karyawan dan memberikan komunikasi dan pengalaman kepada karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian:

- H1: Diduga disiplin berpengaruh dalam kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- H2: Diduga motivasi berpengaruh dalam kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- H3: Diduga pelatihan kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- H4: Diduga disiplin, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

Metode

Penelitian ini menetapkan metode penelitian yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk menjelaskan pengaruh dalam variabel X dengan variabel Y. Kuantitatif adalah metode yang melakukan kesimpulan secara umum terhadap sampel dan populasi yang ditetapkan sebagai uji hipotesis.

Populasi

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) Populasi adalah merupakan daerah abstraksi yang mempunyai kuantitas dan keunikan spesifik yang terdapat dari objek/subjek kemudian akan ditentukan oleh peneliti untuk melanjutkan dan menjelaskan penjelasan secara detail dan rinci. Populasi yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan yang berjumlah 116 orang di PT BPR Kepri Batam.

Sampel

Menurut (Septian, 2020) Sampel merupakan karakteristik dan jumlah dan karakteristik dari bagian populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Batam yaitu 116 karyawan.

Teknik Penentuan Besaran Sampel

Penelitian ini menggunakan metode yaitu *non probability sampling*. Menurut (Fahraini & Syarif, 2022) *Non probability sampling* merupakan cara dalam pengambilan suatu produk yang

memberikan kesempatan kepada unsur populasi atau setiap anggota yang diambil sebagai sampel. Teknik pengambilan data disini menggunakan Quota Sampling yang dapat digunakan oleh jumlah populasi yang banyak tanpa adanya kriteria ataupun batasan dalam pengambilan sampel yang digunakan oleh seluruh karyawan sebanyak 116 orang di PT BPR Kepri Batam.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan 3 cara untuk mengumpulkan data yaitu observasi, survey dan dokumentasi. Peneliti terdistribusi dalam tanggapan yang diisi responden melalui pengisian kuesioner berdasarkan dalam pertanyaan yang menggunakan skala likert. Selanjutnya dalam skala likert mengkalkulasikan hasil dari responden. (Sugiyono, 2019:3).

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> Menjaga peralatan yang disediakan perusahaan. Ketepatan waktu Menggunakan kartu identitas karyawan, surat izin dan memakai seragam kantor Tanggung jawab yang tinggi 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan Penghargaan. 	Likert
Pelatihan (X3)	<ol style="list-style-type: none"> Kualitas Metode Pelatihan Kualitas Pelatihan Kualitas Materi Kualitas Sarana dan fasilitas Pelatihan Kualitas instruktur pelatihan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> Kehadiran Ketetapan Waktu Jumlah Pekerjaan Kualitas Pekerjaan. 	Likert

Teknik Analisa

Dalam teknik analisa ini menggunakan uji kualitas data yaitu uji validitas, dan reabilitas yang dilakukan analisis linear berganda kemudian dilakukan uji hipotesis lainnya. Dalam penelitian ini, aplikasi yang digunakan peneliti yaitu SPSS 25.

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Case Processing Summary						
	N	Cases				Total
		Valid Percent	Missing N	Percent	Percent	
Disiplin Kerja	116	100,0%	0	0,0%	116	100,0%
Motivasi Kerja	116	100,0%	0	0,0%	116	100,0%
Pelatihan Kerja	116	100,0%	0	0,0%	116	100,0%
Kinerja Karyawan	116	100,0%	0	0,0%	116	100,0%

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Dalam tabel 4, dijelaskan bahwa jumlah data N adalah 116 dan persentasenya merupakan 100% maka dalam data penelitian ini diketahui tidak ada yang hilang dan nilai valid 100%.

Hasil Validitas

Dalam uji validitas dilakukan agar mengetahui valid atau tidaknya suatu penelitian. Dalam penelitian ini, tingkat uji validitas yang dilakukan memiliki tingkat alfa 5% yang dapat diketahui bahwa kevaliditas suatu penelitian r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} . Pada analisis ini terdapat 116 orang responden yang memiliki tingkat alfa r_{Tabel} 0,1824.

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,725	0,1824	Valid
	X1.2	0,797	0,1824	Valid
	X1.3	0,753	0,1824	Valid
	X1.4	0,708	0,1824	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,657	0,1824	Valid
	X2.2	0,701	0,1824	Valid
	X2.3	0,725	0,1824	Valid
	X2.4	0,660	0,1824	Valid
	X2.5	0,628	0,1824	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0,628	0,1824	Valid
	X3.2	0,623	0,1824	Valid
	X3.3	0,646	0,1824	Valid
	X3.4	0,635	0,1824	Valid
	X3.5	0,740	0,1824	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,770	0,1824	Valid
	Y.2	0,655	0,1824	Valid
	Y.3	0,745	0,1824	Valid
	Y.4	0,674	0,1824	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Pada tabel 5 disimpulkan uji penelitian tersebut merupakan valid karena masing-masing variabel r_{Hitung} lebih besar daripada r_{Tabel} .

Uji Reabilitas

Penelitian uji reabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan reliabel apabila nilai > 0.6 . Berikut tabel yang menunjukkan hasil reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,719	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,697	0,6	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,655	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa dalam *Cronbach's Alpha* jika variabel memiliki dalam nilai > 0.6 . Maka dapat diketahui hasil uji reliabilitas ini merupakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Peneliti akan melakukan dan menjelaskan beberapa penelitian, uji serta analisis terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Dilakukan Uji Normalitas agar mengetahui apakah data penelitian tersebut normal/tidak normal. Peneliti menggunakan uji Kolmogorov-smirnov yang dikatakan normal jika hasil uji signifikan $> 0,05$.

**Tabel 7. Hasil pengujian Normalitas
One - Sample Kolmogorov- Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,87608352
Most Extreme Differences	Absolute	0,63
	Positive	0,63
	Negative	-0,63
Test Statistic		0,63
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Pada tabel 7 diketahui bahwa perhitungan dalam uji Kolmogorov-smirnov memperoleh nilai sig. 0.200 > dari nilai probalitas yaitu 0.05. Sehingga didapatkan bahwa persebaran data penelitian terdistribusi ini memiliki hasil normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam multikolinieritas dikatakan baik apabila dalam nilai *tolerance* > 0.1 serta nilai VIP < dari 0,10.. Berikut merupakan hasil uji multikoloniertias :

**Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin Kerja	0,457	2,189
Motivasi Kerja	0,386	2,592
Pelatihan Kerja	0,356	2,808
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Tabel 8 menjelaskan disiplin kerja terdiri nilai tolerance 0.457 > dari 0.1 setanilai VIF 2.189 < dari 10. Motivasi kerja terdiri nilai tolerance 0.386 > dari 0.1 serta nilai VIF 2.592 < dari 10. Pelatihan kerja memiliki nilai tolerance 0.356 > dari 0.1 serta nilai VIF 2.808 < dari 10. Disini ketahui dalam model regresi diatas tidak ada gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedasitas

Dalam uji memiliki tujuan untuk mengetahui perbedaan variabel dari residu lainnya dan dikatakan tidak terjadi gejala heterokedasitas apabila nilai sig > dari 0.05. Berikut merupakan hasil penelitian uji heterokedasitas :

Tabel 9. Hasil pengujian Heterokedasitas

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,308	0,580		0,531	0,596
Disiplin Kerja	0,041	0,040	0,143	1,032	0,304
Motivasi Kerja	-0,001	0,041	-0,005	-0,030	0,976
Pelatihan Kerja	-0,015	0,043	-0,055	-0,347	0,729
a. Dependent Variable: ABRESID					

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Dalam tabel 9 menjelaskan disiplin kerja bernilai 0.304 > dari angka sig >0.05, motivasi kerja bernilai 0.976 > dari angka sig >0.05 dan pelatihan kerja bernilai 0.729 > dari angka sig >0.05. Didapatkan kesimpulan tidak ada terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Dalam analisis ini, memiliki tujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dalam variabel X dan Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,729	0,876		1,974	0,051
	Disiplin Kerja	0,271	0,061	0,318	4,475	0,000
	Motivasi Kerja	0,179	0,061	0,225	2,906	0,004
	Pelatihan Kerja	0,330	0,065	0,411	5,104	0,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Dalam tabel 10, hasil analisis dapat dijelaskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,729 + 0,271 X_1 + 0,179 X_2 + 0,330 X_3 + e$$

1. Konstanta memiliki nilai 1.729 yang menjelaskan bahwa apabila variabel disiplin, motivasi, pelatihan kerja bernilai 0. Maka dalam variabel kinerja karyawan terdapat nilai 1.729.
2. Variabel disiplin kerja menghasilkan nilai regresi 0,271 atau 2.71% yang menjelaskan bahwa dalam disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan jika terjadi peningkatan variabel sebesar 1%.
3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai regresi 0,179 atau 1.79% yang menjelaskan jika dalam disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan apabila terjadi peningkatan variabel sebesar 1%.
4. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai regresi 0,330 atau 3.30% yang menjelaskan jika dalam disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan apabila terjadi peningkatan variabel sebesar 1%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam analisis ini, memiliki tujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Berikut merupakan hasil uji Koefisien Determinasi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,861 ^a	0,741	0,735	0,888

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Pada Tabel 11, nilai Adjusted R Square memiliki nilai 0.735 / 73.5% yang dapat diketahui dalam variabel kinerja karyawan tidak sepenuhnya dijelaskan dalam variabel X_{1,2,3} karena sisa penyebab 26,5% varian dipengaruhi faktor lain diluar dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji T

Dalam hasil uji T ini akan mengetahui pengaruh variabel X pada variable Y berpengaruh signifikan atau tidak yang akan dilakukan perbandingan antara Thitung dengan Ttabel. Berikut merupakan hasil uji T :

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,729	0,876		1,974	0,051	
Disiplin Kerja	0,271	0,061	0,318	4,475	0,000	
Motivasi Kerja	0,179	0,061	0,225	2,906	0,004	
Pelatihan Kerja	0,330	0,065	0,411	5,104	0,000	

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 12 disimpulkan hasil Uji T merupakan :

1. Hipotesis pertama diterima karena variabel disiplin kerja, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta nilai Thitung $4,475 >$ dari dengan Ttabel yaitu $1,98137$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua diterima.karena variabel motivasi kerja, dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ serta nilai Thitung $2,906 >$ dari dengan Ttabel yaitu $1,98137$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga diterima karena variabel pelatihan kerja, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta nilai Thitung $5,104 >$ dari dengan Ttabel yaitu $1,98137$. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

Uji F

Hasil uji ini diuji agar mengetahui dalam pengaruh dalam variabel disiplin, motivasi dan pelatihan pada kinerja karyawan secara bersamaan. Diketahui jika nilai Sig < 0.05 dan nilai Fhitung $>$ dari Ftabel maka H0 diterima.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253,183	3	84,394	107,088	0,000 ^b
	Residual	88,265	112	0,788		
	Total	341,448	115			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
b. Predictors : (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS versi 25, 2022

Pada Tabel 13, diketahui dalam nilai signifikan $0,000 <$ dari $0,05$ serta hasil uji penelitian FHitung merupakan $107,088$ lebih besar dari Ftabel yaitu $3,08$ Sehingga dapat diketahui disiplin, motivasi, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Hipotesis diterima.

Pembahasan Hipotesis :

1. Pengaruh variabel Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap 116 responden, mendapat hasil uji T hitung $4,475$ dan signifikan $0,000$ serta nilai koefisien adalah 0.271 . Hal ini dapat dijelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini memiliki satu alur dengan penelitian sebelumnya (Marayasa & Faradila, 2019; Sinambela et

al, 2021) menjelaskan disiplin memberi suatu pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap 116 responden mendapat hasil uji T hitung 2,906 serta signifikan 0,004 dan nilai koefisien regresi dalam pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan yaitu 0,179. Hal ini dapat dijelaskan motivasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini memiliki satu alur dengan penelitian sebelumnya (Harahap & Tirtayasa, 2020; Marayasa & Faradila, 2019; Siregar et al, 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi memberi suatu pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap 116 responden mendapat hasil uji T hitung 5,104 dan signifikan 0,000 dan nilai koefisien regresi dalam pengaruh motivasi pada kinerja karyawan yaitu 0,330. Hal ini dapat dijelaskan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki satu alur dengan penelitian sebelumnya (Sinambela et al, 2021; Suryani & Zakiah, 2019) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja memberi suatu pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan

Pada hipotesis tentang disiplin, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil uji F 107,088 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,08 serta nilai signifikan 0,000 < dari 0,05 yaitu disiplin, motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini memiliki satu alur dengan penelitian sebelumnya (Siregar et al, 2021) yang menjelaskan bahwa disiplin, motivasi, dan pelatihan kerja memberi suatu berpengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil analisis yang dilakukan diatas maka diketahui disiplin memberi suatu pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan di PT BPR Kepri Batam, variabel motivasi memberi suatu pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan di PT BPR Kepri Batam, variabel pelatihan kerja memberi suatu pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan pada di PT BPR Kepri Batam, dan juga variabel disiplin, motivasi dan pelatihan kerja memberi suatu pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan pada di PT BPR Kepri Batam

Daftar Pustaka

- Fahraini & Syarif. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Faura et al. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>
- Hartono & Siagian. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam*. 7(1), 220–237.
- Herlina, V. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 8(2), 123–144. <https://doi.org/10.36272/jes.v8i2.187>
- Ignes et al. (2021). *MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SABAS INDONESIA JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 5(2), 564–578.

- Jafar, D. A., & Ahmad, R. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Di Kabupaten Kotawaringin Timur*. 7(1), 65–75.
- Juniarti. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–12.
- Karyono & Gunawan. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Ikra-Ith Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Lorinka & Evyanto. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN : 2654-5837 , Hal 5 42 – 550*. 11(1), 323–330.
- Pranata & Purbasari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19–28.
- Saefullah & Hidayat. (2019). *Pengaruh Disiplin , Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Propinsi. 1*, 112–128.
- Septian. (2020). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Mandiri Syariah (Kopkar Bsm). *Jurnal Co Management*, 2(2), 342–356. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v2i2.127>
- Seta et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Mega Sarana Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 148. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14520>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suryani & Zakiah. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 73–84.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(1), 90–105.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah BCA cabang Mangga Dua Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting ...*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>