

## PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU MURA KOPA DI BALAI KARANGAN

**Akira Andanariandini Nastiti**

Email: Akiraandana99@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa di Balai Karangan. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sample sebanyak 62 orang yang diambil dari seluruh karyawan Hotel Merpati Pontianak. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** motivasi, pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang menurut Stott dan Walker dalam Bagia (2015: 151) diantaranya adalah dari sisi individu yang meliputi motivasi dan sikap terhadap pekerjaan yang meliputi disiplin kerja, kemudian dari sisi organisasi yang diantaranya adalah pengembangan karyawan meliputi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Motivasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah dinilai kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan dan tentu saja akan berpengaruh terhadap hasil kerja para karyawan (Fauziah, 2013). Hasil penelitian Erri & Fajrin (2018) memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu

karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya supaya kinerja semakin optimal (Fauziah, 2013). Hasil penelitian Tri Widodo *et al.* (2018) memperlihatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Widya (2019) mengatakan bahwa menegakkan disiplin kerja itu penting bagi seluruh karyawan. Hal ini bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, memperbaiki pola tingkah laku karyawan agar berperilaku sepantasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan, mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan rencana yang telah disepakati, memelihara kelancaran kegiatan perusahaan tetap berjalan efektif dan efisien serta mengatur berbagai tingkah laku karyawan agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Mandey & Sahanggamu, 2014). Hasil penelitian Nurul & Bachruddin (2020) memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CU Mura Kopa Balai Karangan. CU Mura Kopa merupakan salah satu dari bagian *microfinance*. *Microfinance* adalah salah satu jenis bantuan pendanaan bagi masyarakat. CU Mura Kopa berlokasi di Jl. Lintas Malindo, Balai Karangan, Kecamatan Sekayam, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat dan merupakan kantor pusat untuk Kecamatan Sekayam. CU Mura Kopa terbentuk pada tanggal 22 Februari 2000.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Robbins & Judge, 2016: 96). Luthans dalam Kaswan (2016: 82) menyatakan motivasi adalah proses yang mulai dilakukan seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Schermerhorn dalam Kaswan (2016: 82) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu istilah yang

menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah, kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan. Sedangkan Veithzal dalam Kaswan (2016: 83) menyebutkan bahwa motivasi merupakan rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dimensi motivasi menurut menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2012: 391-399):

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

*Job design* adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan kerja adalah respon bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

4. *Equity* (Keadilan)

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5. *Expectation* (Harapan)

*Expectancy Theory* berpandangan bahwa orang berperilaku temotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama.

## Pelatihan

Tannady (2017: 318) mengatakan pelatihan merupakan suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude*, dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan harapan terwujudnya sasaran yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Menurut Barbazette dalam Priansa (2016: 176) pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi. Rivai (2011: 211) mengungkapkan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Ada pun dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2016: 62-64), yaitu:

### 1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan, untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

### 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret 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 sebagai karyawan perusahaan.

### 3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

### 4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah 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 pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### 6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/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.

#### 7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017: 193) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya anggapan Sutrisno (2016: 89) disiplin merupakan perilaku dari individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ada. Mangkunegara (2016: 138) menyatakan bahwa untuk mengukur variabel ini terdapat empat dimensi yang diperlukan sebagai berikut:

#### 1. Tanggung jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan, tanggung jawab pada variabel disiplin ini yaitu mengenai ketepatan waktu dalam tugas yang diberikan.

#### 2. Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

#### 3. Kerja sama

Ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

#### 4. Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

#### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016: 67) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapainya dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016: 269). Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 188) mengungkapkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian Kasmir (2016: 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Simanjuntak dalam Tannady (2017:153) mengungkapkan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang diberikan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu yang ditentukan. Dimensi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016: 75) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas, berkaitan dengan kerapian dan ketelitian dari hasil kerja yang diperoleh.
2. Kuantitas, berkaitan dengan kecepatan dan kemampuan dalam bekerja mempengaruhi kuantitas kerja.
3. Handal, seseorang yang dapat diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.
4. Sikap, dalam hal ini bahwa perilaku menentukan seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis berupa penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Mura Kopa di Balai Karang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yang mana sample berjumlah 62 orang yang merupakan seluruh karyawan CU Mura Kopa di Balai Karang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji  $R^2$  dan uji t.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Ghozali (2016: 52): Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika isi kuesioner tersebut dapat menjelaskan indikator. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n-2$  dengan signifikansi 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid. Dengan sampel yang diolah sebesar 62 responden sehingga menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,250.

### 2. Uji Realibilitas

Ghozali (2016: 47): Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cornbach's Alpha  $> 0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini digunakan untuk melihat apakah hasil analisis bebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Pada uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang diperoleh sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk uji multikolinieritas nilai *tolerance* dan VIF pada variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja dengan nilai berbeda yaitu nilai *tolerance* motivasi sebesar 0,870. Nilai *tolerance* pada variabel pelatihan sebesar 0,983. Dan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,857. Yang lebih besar dari 0,01. Dan pada nilai VIF pada variabel motivasi sebesar 1,149, variabel pelatihan sebesar 1,018 dan hasil perhitungan VIF pada variabel disiplin kerja berjumlah 1,167 yang lebih besar 10,00. Sehingga dapat di simpulkan

bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Pada uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,419, dan variabel pelatihan sebesar 0,542 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,458 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Untuk uji linearitas pengujian pada variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, pada variabel motivasi diperoleh nilai signifikan 0,347, pada variabel pelatihan diperoleh nilai signifikan 0,113, dan pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan 0,533 lebih besar dari 0,05, maka ketiga variabel memiliki hubungan linearitas terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL 1**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,372	5,219		-,263	,794
	MOTIVASI	,303	,072	,444	4,213	,000
	PELATIHAN	,223	,059	,375	3,788	,000
	DISIPLIN KERJA	,237	,099	,255	2,402	,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.60 di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda yaitu  $Y = 0,444 X_1 + 0,375 X_2 + 0,255 X_3$  dengan hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi pada Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,444 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai koefisien regresi pada pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,375 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai koefisien regresi pada disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,255 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

## 5. Uji F

**TABEL 2**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316,602	3	105,534	15,242	,000 <sup>b</sup>
Residual	401,591	58	6,924		
Total	718,194	61			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.59 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima, dan layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

6. Uji R<sup>2</sup>

**TABEL 3**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 <sup>a</sup>	,441	,412	2,631

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.58 dapat diketahui bahwa nilai R square 0,441 atau 44,10 persen sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 44,10 persen dan 55,90 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## 1. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, pelatihan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa di Balai Karangan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggoro *et al.* (2020) yang memperlihatkan bahwa secara simultan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa di Balai Karangan. Artinya

bahwa motivasi dampak berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirgahayu & Ashri (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta.

### 3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa di Balai Karang. Artinya bahwa penyelenggaraan pelatihan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul & Bachruddin (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa di Balai Karang. Artinya bahwa disiplin kerja dampak berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bandung.

### 7. Uji t

**TABEL 4**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,372	5,219		-,263	,794
MOTIVASI	,303	,072	,444	4,213	,000
PELATIHAN	,223	,059	,375	3,788	,000
DISIPLIN KERJA	,237	,099	,255	2,402	,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.61 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,213 > t_{tabel}$  sebesar  $1,671$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel pelatihan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,788 > t_{tabel}$  sebesar  $1,671$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,402 > t_{tabel}$  sebesar  $1,671$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa.
- c. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa.
- d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa di Balai Karangan. Maka penulis memberikan saran bagi perusahaan sebagai berikut:

- a. Motivasi karyawan CU Mura Kopa sudah baik. Namun karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan keterampilan yang dimiliki. Hal ini dilihat dari rendahnya nilai rata-rata rekapitan tanggapan responden pada pernyataan mengenai *goals setting* (penetapan tujuan). Hal ini bisa lebih ditingkatkan lagi dengan pemberian arahan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki.
- b. Pelatihan yang diselenggarakan CU Mura Kopa sudah terlaksana dengan baik. Akan tetapi perlu adanya peningkatan pelatihan mengingat faktor inilah yang paling

berpengaruh terhadap kinerja. Khususnya pada metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan selalu mengikuti perkembangan, dilakukan secara berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan sehingga dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya.

- c. Disiplin kerja karyawan CU Mura Kopa sudah baik. Namun taat akan aturan perusahaan saja tidak cukup. Hal ini dapat lebih dioptimalkan lagi dengan selalu mengingatkan para karyawan untuk tetap sadar akan tanggung jawab mereka dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Saran bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian CU Mura Kopa di Balai Karang dan juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Sephia Adelita Turnip. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 35–44.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta: Bandung.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83
- Fauziah, L. (2013). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadira Prima Semarang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS
- Hasibuan, M. S. P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hertomo, Khastelia, N.; Luturlean, B. S. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Mandey, S., & Sahangggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen (Terjemahan)*. Jilid 2, Edisi Ketigabelas. Jakarta: Erlangga.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Kader*. 1–10.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97.
- Widya Arianty. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mercure Medan Angkasa. *Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*.