



**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA PT ISS INDONESIA PENEMPATAN AREA
INDOSIAR VISUAL MANDIRI**

Umariah

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

M. Ichwan Hamzah

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: The aim of this research is to determine the effect of training and discipline on employee performance with motivation as a moderating variable. The sample in the study used a simple random sampling technique with a total of 99 respondents. Data was measured using a Likert scale and data analysis used the SmartPLS 3.0 program. The results of this research directly analyze discipline variables that influence employee performance and motivation, training variables influence motivation and have no influence on employee performance and motivation variables influence employee performance. The results of the analysis indirectly influence discipline and training variables on employee performance which is mediated by motivation. Several recommendations for research are presented based on the conclusions and suggestions regarding the results of this research.

Keywords: training, discipline, employee motivation and performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating. Sampel dalam penelitian menggunakan teknik pengambilan simple random sampling dengan jumlah 99 responden. Data diukur menggunakan skala likert dan analisis data menggunakan program *SmartPLS 3.0*. Hasil dari penelitian ini analisis secara langsung variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi, variabel pelatihan berpengaruh terhadap motivasi dan tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis secara tidak langsung variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Beberapa rekomendasi untuk penelitian disajikan berdasarkan kesimpulan dan saran mengenai hasil penelitian ini.

Kata kunci: pelatihan, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Perusahaan yang mampu bersaing dan mampu meningkatkan produktivitasnya ditentukan oleh tersedianya SDM yang memiliki kualitas kinerja yang profesional, mempunyai pengetahuan, kemampuan (skill), motivasi dan disiplin tinggi. Upaya-upaya konkrit yang

dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini dinilai sangat menentukan, sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan (Rumbewas, 2016). Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melakukan tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena mereka tidak termotivasi.

PT ISS merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang bergerak pada bidang *facility service*. PT ISS bukanlah singkatan melainkan sebuah nama yang berdiri tahun 1901 berada di Copenhagen (Denmark). PT ISS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang dimana setiap bisnisnya mengutamakan sumber daya manusia. Permasalahan yang terjadi di dalam PT ISS Indonesia area Indosiar Visual Mandiri adalah mengenai kinerja karyawan yang sering melanggar peraturan yang sudah di tetapkan, seperti terlambat waktu datang kerja dan tidak masuk kerja tanpa izin merupakan hal yang dapat merugikan perusahaan karena membuat operasional tidak berjalan dengan baik.

Hal itu terjadi karena menurunnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan perusahaan mengharapkan semua karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab serta didukung dengan tingkat kehadiran yang baik Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja merupakan tiga hal penting yang harus di perhatikan oleh pihak manajemen sumber daya manusia dalam menjamin pencapaian hasil kerja yang optimal.

2. Landasan Teori

Pelatihan

Pelatihan sebagai 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 praktek daripada teori. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Larasati (2018) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Ajabar (2020:22) Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja. Dari beberapa pengertian diatas pelatihan adalah proses peningkatan kinerja secara sistematis dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pemahaman dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Alasan utama bagi organisasi untuk melaksanakan program pelatihan adalah memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang ditanam pada sumber yang paling penting pegawainya (dan sering kali yang paling mahal). Oleh sebab itu, tujuan dari setiap program pelatihan adalah meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku, atau sikap yang akan meningkatkan keefektifan para pegawai, secara khusus program pelatihan akan digunakan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong pekerja bergairah didalam bekerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Motivasi timbul dari keinginan yang mendalam yang harus diatasinya oleh pekerja. Pemikiran dan tindakan yang positif, bersama dengan keinginan yang keras yang terdapat pada arah dan tujuan didalam suatu tindakan, juga merupakan faktor-faktor motivasi.

Menurut Fahmi (2016:87), berpendapat bahwa “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Menurut Edison (2017:174), “Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin *move* yang berarti bergerak. Husni dan Faisal (2018), “Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan” dan menurut Yusuf (2018:131), “Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakar dan disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individual untuk menggunkan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan”. Faktor-faktor motivasi menurut Suwanto dan Priansa (2017:176) adalah Promosi, Prestasi Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri dan Penghargaan. Selain itu terdapat juga prinsip-prinsip dari motivasi yang disampaikan oleh Yusuf (2018) dalam motivasi kerja, karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam mengkomunikasikan. Informasi yang jelas maka karyawan akan mudah termotivasi didalam mengerjakan tugasnya yang mempunyai andil didalam usaha yang telah dicapai tujuan. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan, akan memicu motivasi karyawannya bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

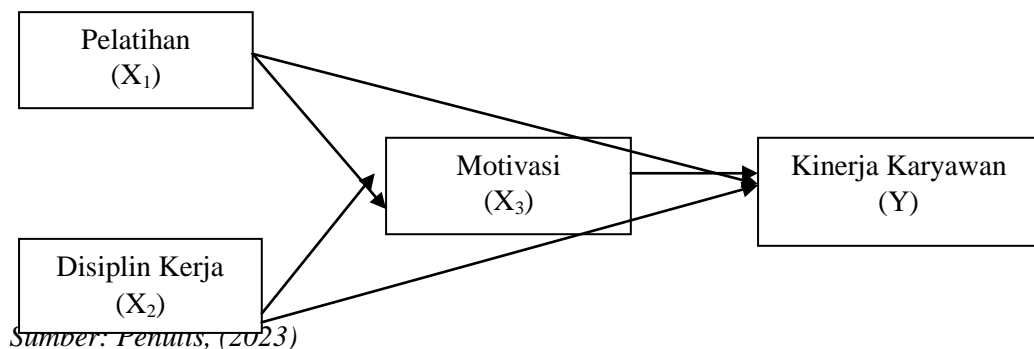
Kinerja

Menurut Ajabar (2020:28) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam Ajabar (2020:28) yang memberikan definisi kinerja sebagai catatan mengenai hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Menurut Priatna dalam

Ajabar (2020:28) kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Indrasari (2017:50). Menurut Enny (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kemampuan dan Keahlian Merupakan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan dan keahlian digunakan dengan tepat, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Amirullah (2015:232) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: Kinerja baik dan Kinerja jelek

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Skema Kerangka Pikir



Hubungan Antara pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Etikawati, dkk (2019) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo, yang berarti semakin baik pelatihan maka semakin meningkat kinerja perawat. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut

Hipotesis 1

H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mashudi dkk (2020) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2

H₀₂: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara pelatihan Terhadap motivasi

Saleh (2013) mengungkapkan bahwa, terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan. Fuad dkk (2014) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi Chen (2014) mengungkapkan bahwa pelatihan dapat memotivasi pekerja terhadap komitmen dan motivasi tersebut akan menyebabkan retensi yang lebih tinggi. Cheema, Shujaat and Alam (2014) mengemukakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Farhan *et al* (2011) menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap motivasi. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi.

Ha₃: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi

Hubungan Antara disiplin terhadap motivasi

Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Robbins (2006:214) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Pribadi (2011) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosyidin (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerjanya maka akan semakin meningkatkan pula motivasi kerjanya. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi.

Ha₃: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi

Hubungan Antara motivasi Terhadap kinerja karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 5

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Ha₃: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara pelatihan Terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Ismenia (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa program pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja Raharjo (2014) menyatakan bahwa metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Materi

pelatihan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Materi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lia (2015) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fathindra dkk (2014) mengemukakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 6 sebagai berikut:

Hipotesis 6

H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Hubungan Antara disiplin Terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Wahyuni dan Karneli (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru” terbukti. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harry Kurniawan (2019) dengan judul *Effect of Work Discipline and work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variabel in Departement of Tourism Youth and Sport of Padang District*. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 7 sebagai berikut:

Hipotesis 7

H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

3. Metodologi penelitian

Arikunto 2015 “metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Sementara itu dalam pengertian yang luas, menurut (Sugiyono 2016:13) “Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, serta mengantisipasi masalah”. Pengumpulan data pokok yang di-perlukan untuk penelitian ini dilakukan dengan cara kuisisioner (kuisisioner) yaitu dengan menyebarkan rangkaian pertanyaan yang langsung disiapkan penulis kepada narasumber untuk diisi dengan benar. Saat menyusun kuesioner, penelitian menggunakan skala likert 1-5, untuk mengukur variabel yang relevan dengan penelitian

Deskripsi Dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa dimensi atau indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) yaitu: Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Kualifikasi Peserta. Dimensi atau indikator disiplin kerja menurut Ibrahim dalam Amiruddin (2019:28) yaitu: Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan kepada pimpinan, Kesadaran bekerja dan Tanggung Jawab. Dimensi atau indikator

motivasi menurut Maslow (2013:152) dalam Suwanto dan Priansa (2017:176) yaitu : Kebutuhan psikologis, Kebutuhan akan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan harga diri dan Kebutuhan akan aktualisasi diri. Dimensi atau indikator kinerja Robbins (2016:260) sebagai berikut: Kualitas Kerja; Kuantitas; Ketepatan Waktu; Efektifitas; dan Kemandirian

Populasi Dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2016:90) bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sementara menurut (Widiyanto 2010:5) “Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan di generalisasikan dari hasil penelitian”. Penelitian ini jenis sampel yang akan digunakan adalah *probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa memperdulikan tingkatan. Menurut (Sugiyono 2016:64) “*Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian populasi hanya diambil 100 karyawan

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *SmartPLS* versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Gozali, 2012).

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghazali (2015:7) Pengujian model menunjukkan bagaimana variabel untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan realibilitas.

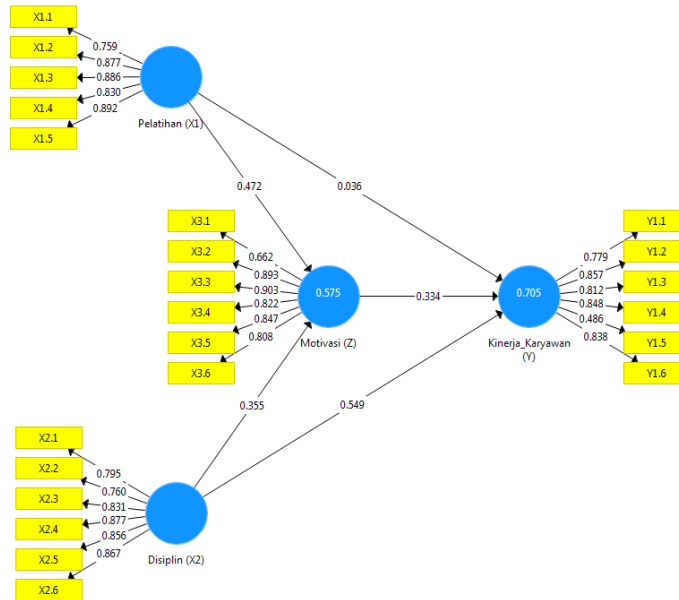
Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghazali (2015:78) adalah ”Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel independen sebagai kekuatan prediksi dari model.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Konstruk model berdasarkan input pada SmartPLS ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 2
Model Konstruk 1



Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.2.9. (2022)

Tabel 1
Outer loading

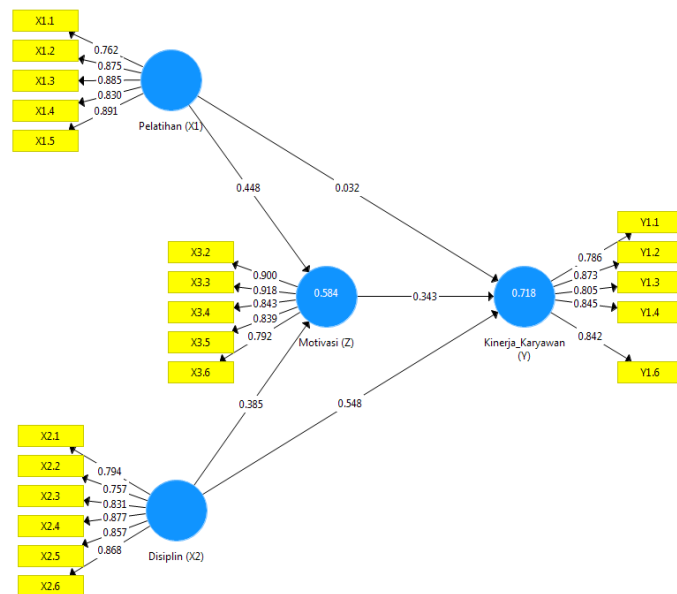
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.759	Valid
	X1.2	0.877	Valid
	X1.3	0.886	Valid
	X1.4	0.830	Valid
	X1.5	0.892	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0.795	Valid
	X2.2	0.760	Valid
	X2.3	0.831	Valid
	X2.4	0.877	Valid
	X2.5	0.856	Valid
	X2.6	0.867	Valid
Motivasi (Z)	Z1.1	0.662	Tidak Valid
	Z1.2	0.893	Valid

	Z1.3	0,903	Valid	
	Z1.4	0,822	Valid	
	Z1.5	0,847	Valid	
	Z1.6	0,808	Valid	
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,779	Valid
		Y2	0,857	Tidak Valid
Y3		0,812	Valid	
Y4		0,848	Valid	
Y5		0,486	Tidak Valid	
Y6		0,838	Valid	

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Gambar dan Tabel diatas, terlihat bahwa indikator Z1.1 dan Y1.5 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,70 dan tidak valid. Oleh karena itu indikator tersebut akan dihapus atau dihilangkan (*drop*) dari permodelan dan memproses ulang data indikator tersebut. Berikut hasil output dari proses perhitungan ulang indikator (modifikasi).

Gambar 3
Hasil PLS Algorithm (Modifikasi)



Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 2
Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0.762	Valid
	X1.2	0.875	Valid
	X1.3	0,885	Valid
	X1.4	0,830	Valid
	X1.5	0.891	Valid
Disiplin	X2.1	0.794	Valid
	X2.2	0,757	Valid
	X2.3	0,831	Valid
	X2.4	0,877	Valid
	X2.5	0.857	Valid
	X2.6	0.868	Valid
Motivasi	Z1.2	0.900	Valid
	Z1.3	0,918	Valid
	Z1.4	0,843	Valid
	Z1.5	0,839	Valid
	Z1.6	0.792	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.786	Valid
	Y1.2	0.873	Valid
	Y1.3	0,805	Valid
	Y1.4	0,845	Valid
	Y1.6	0.842	Valid

Sumber: Hasil olah data *SmartPLS 3.0* (2023)

Berdasarkan hasil Path Diagram (Modifikasi) *loading factor* pada Gambar dan tabel 2 nilai indikator yang dihasilkan oleh konstruk pelatihan, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.7. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin (X2)	0.692
Kinerja_Karyawan (Y)	0.690
Motivasi (Z)	0.738
Pelatihan (X1)	0.723

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengujian validitas menggunakan AVE (***Average Variance Extracted***) dengan nilai lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid.

Uji Reliabilitas Model

Tabel 4
Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
Disiplin (X2)	0.911	0.931	Reliable
Kinerja_Karyawan (Y)	0.888	0.917	Reliable
Motivasi (Z)	0.912	0.934	Reliable
Pelatihan (X1)	0.903	0.928	Reliable

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0.7 dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

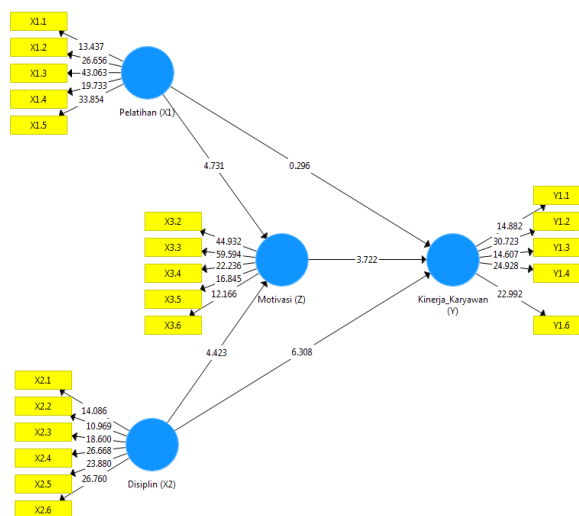
Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefesien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus nilai signifikan. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikan pada *algotihm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%)=1,96. kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Bootstrapping

Evaluasi pengujian *bootstrapping* ditunjukkan untuk mengetahui nilai t-statistik dari konstruk model valid atau tidak. Hasil eksekusi uji *bootstrapping* pada model, dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 4
Hasil Evaluasi *Bootstrapping*



Hasil olah data *SmartPLS 3.0* (2022)

Total Effects

Pengujian *total effect* menghasilkan nilai untuk menjelaskan besarnya pengaruh total yang diterima suatu konstruk dari konstruk lainnya. Hasil perhitungan *total effect* dapat dilihat dalam matriks pada tabel berikut:

Tabel 5
Total Effect

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (...)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin (X2) -> Kinerja_Karyawan (Y)	0.680	0.680	0.071	9.616	0.000
Disiplin (X2) -> Motivasi (Z)	0.385	0.389	0.087	4.423	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja_Karyawan (Y)	0.343	0.359	0.092	3.722	0.000
Pelatihan (X1) -> Kinerja_Karyawan (Y)	0.185	0.184	0.096	1.934	0.054
Pelatihan (X1) -> Motivasi (Z)	0.448	0.447	0.095	4.731	0.000

Berdasarkan tabel analisa untuk *total effect* dengan signifikansi 0,05 dan T- 1,96 menunjukkan bahwa seluruh T-statistik hasil pengujian hubungan antar variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-statistik sebesar 1,934 < dari T- 1,96 dengan P-Value 0,054 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan pelatihan (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, untuk hipotesis 1 Ho diterima.
- Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-statistik sebesar 9,616 > dari T- 1,96 dengan P-Value 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan disiplin (X2) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, untuk hipotesis 2 Ha diterima.
- Pelatihan (X1) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai T-statistik sebesar 4,731 > dari T- 1,96 dengan P-Value 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan pelatihan (X1) terdapat pengaruh terhadap motivasi (Z). Artinya, untuk hipotesis 3 Ha diterima.
- Disiplin (X2) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai T-statistik sebesar 4,423 > dari T- 1,96 dengan P-Value 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan disiplin (X2) terdapat pengaruh terhadap motivasi (Z).. Artinya, untuk hipotesis 4 Ha diterima.
- Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-statistik sebesar 3,372 > dari T- 1,96 dengan P-Value 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan Motivasi (Z) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, untuk hipotesis 5 Ha diterima..

Specific Indirect Effects

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hasil hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen), terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen), yang dimediasi oleh suatu variabel *intervening*. Adapun hasil pengujian hipotesis dengan pengaruh tidak langsung seperti pada gambar berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh TidakLangsung

Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Disiplin (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja_Karyawan (Y)	0.132	0.140	0.050	2.663	0.008
Pelatihan (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja_Karyawan (Y)	0.154	0.160	0.054	2.871	0.004

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel, analisa untuk hipotesis pengaruh tidak langsung dengan signifikansi 0,05 dan T- 1,96 menunjukkan hasil pengujian hubungan antar variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,871 > dari T- 1,96 dengan P-Value 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan secara tidak langsung terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Artinya, untuk hipotesis 6 untuk Ha diterima.
- b. Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,663 > dari T- 1,96 dengan P-Value 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin secara tidak langsung terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Artinya, untuk hipotesis 7 untuk Ha diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian menggunakan SEM – Smart PLS, maka dapat diperoleh hasil pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian nilai T-statistik sebesar 1,934 < dari T- 1,96 dengan P-Value 0,054 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri. Artinya, pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan karyawan. Perusahaan tidak melakukan pelatihan secara menyeluruh terhadap karyawan, perusahaan hanya melakukan pelatihan kepada beberapa bagian atau hanya kepada manajer setiap bagian sehingga tidak semua karyawan mendapatkan program pelatihan. Pernyataan dari hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Andayani dan Hirawati (2021) dan Rahinnaya dan Surya Perdhana, (2016) bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan kurang baik dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan belum optimalnya perusahaan dalam menguji peserta pelatihan, sehingga perusahaan dalam penelitian kurang cocok dengan sistem pelatihan yang telah ada.

Pengaruh disiplin Terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian ini ditemukan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian nilai T-statistik sebesar 9,616 > dari T- 1,96 dengan P-Value 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan meningkat kinerja karyawan yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya

pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan.

Kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, Disiplin kerja pada dasarnya adalah merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Aspek khususnya pada karyawan pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri. Maka hasil penelitian ini sejalan dengan Mukrodi, (2018); Rahayu dan Ajimat (2018); Munadjat dan Oktrima (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. dan penelitian ini tidak sejalan dengan Irawan dkk (2021) yang mengatakan disiplin tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi dengan hasil pengujian nilai T-statistik sebesar $4,731 >$ dari T- 1,96 dengan P-Value $0,000 <$ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri. Ini artinya Pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen bermanfaat langsung bagi karyawan sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin tinggi juga motivasi yang ada pada karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam sebuah organisasi. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah pelatihan dalam organisasi. Kajian menurut Saleh (2013), Fuad (2014), Rohimat (2013), Dewanta (2010), Sumerta (2012), mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan sangat diperlukan bagi seorang karyawan agar dapat menjalankan fungsi atau tugas nya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ada pada organisasi. Sehingga apabila pelatihan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan, maka motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkat dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Pengaruh disiplin terhadap motivasi

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap motivasi dengan hasil nilai T-statistik sebesar $4,423 >$ dari T- 1,96 dengan P-Value $0,000 <$ 0,05. Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi. Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Dan mendukung teori Hasibuan yang menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang

penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optima.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parinduri dkk (2017), Kusuma (2017) yang mengatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap motivasi seorang karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muzakar Isa (2020) dengan judul *The Role of Motivation as Mediation in The Relationship Between Communication and Work Discipline on Employee Performance*, juga sejalan yang mana bahwa disiplin berpengaruh terhadap motivasi karena semakin tinggi dan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka motivasi kerja karyawanpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Pengaruh motivasi Terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai T-statistik sebesar $3,372 >$ dari T- 1,96 dengan P-Value $0,000 <$ 0,05. Artinya, tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil kerja dalam mencapai target perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan tingkat motivasi tinggi dengan motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja organisasi tersebut. Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi karyawan yang rendah maka semangat karyawan untuk mencapai target yang ditargetkan bank akan terhambat. Apabila motivasi yang ada dalam sebuah instansi baik, maka ada kemungkinan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai target yang dicapai. Maka halnya peneliti menyimpulkan Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Yathi dkk (2019), Goni dkk (2021) dan Orocoma (2018) yang mengatakan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak baik yang mana akan berjalan dengan lancar segala aktivitas serta sesuai dengan keinginan perusahaan itu sendiri.

Pengaruh pelatihan Terhadap kinerja karyawan Melalui motivasi

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) memiliki nilai T-Statistik sebesar $2,871 >$ dari T- 1,96 dengan P-Value $0,000 <$ 0,05. Ini artinya motivasi kerja yang diukur melalui sepuluh indikator yaitu: gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, partisipasi, penempatan kerja pegawai, rasa aman, lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju, dan persaingan yang sehat, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memediasi pada pelatihan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkonfirmasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh Primajaya (2012), Turkijan dan Harnoto (2012), Ismenia (2014), Lia (2015), Fathindra (2014), dari beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi peran mediasi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satu

penyebab dari berbagai peran yang ada adalah peran mediator motivasi kerja dalam organisasi.

Dengan adanya pelatihan diharapkan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai pendapat Simamora (2001) menyatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah memperbaiki motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Neza dan Amali Rivai, (2020) motivasi kerja karyawan memediasi secara parsial hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Prastyo dan Sudiro (2016) bahwa pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Luhur (2020) ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Setiap kali adanya peningkatan persepsi responden terhadap pelatihan selanjutnya akan menaikkan kinerja yang mana variabel motivasi sebagai mediasinya.

Pengaruh disiplin Terhadap kinerja karyawan Melalui motivasi

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) memiliki nilai nilai T-Statistik sebesar $2,663 >$ dari T- $1,96$ dengan P-Value $0,000 <$ $0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pada penelitian ini pengaruh langsung lebih kuat pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Motivasi tidak dapat dijadikan sebagai variabel intervening antara disiplin dengan kinerja karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Sehingga disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan jika dimediasi oleh motivasi kerja. Adanya disiplin kerja karyawan yang baik disertai dengan memotivasi karyawan dengan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) dengan judul *Effect of Work Discipline and work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variabel in Departement of Tourism Youth and Sport of Padang District*.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis pada bab IV yang telah dilakukan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh secara langsung pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri.
2. Terdapat pengaruh secara langsung disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri.
3. Terdapat pengaruh secara langsung pelatihan (X1) terhadap motivasi (Z) pada karyawan pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri.
4. Terdapat pengaruh secara langsung disiplin (X2) terhadap motivasi (Z) pada karyawan pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri.
5. Terdapat pengaruh secara langsung motivasi (Z) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri.
6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri.
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi pada PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dalam pelatihan yang diberikan dengan memperhatikan metode dan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Hal lain yang sangat penting untuk diperhatikan dalam merancang suatu pelatihan adalah materi itu sendiri. Materi pokok yang akan disajikan dalam suatu pelatihan sangat bergantung pada hasil analisis kebutuhan pelatihan.
2. Untuk selalu tetap mempertahankan disiplin kerja karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.
3. Motivasi kerja selalu ditingkatkan dengan cara mewujudkan harapan yang dimiliki oleh karyawan atas hasil kerjanya seperti: memberikan insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, dan memberikan kesempatan untuk berkarir secara terbuka. Organisasi atau pimpinan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Hendaknya organisasi harus lebih memaksimalkan peningkatan dan perbaikan kuantitas kerja karyawan.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan PT ISS Indonesia Penempatan Area Indosiar Visual Mandiri. serta mendapat motivasi kerja yang tepat sesuai apa yang dibutuhkan karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar pelatihan, disiplin dan motivasi kerja seperti lingkungan kerja, komunikasi dan balas jasa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan item-item yang berbeda pada variable intervening dengan menggunakan teori yang lain. Hal ini dimaksudkan agar terjadi pengembangan dari hasil penelitian sebelumnya. Selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka sehingga semakin banyak informasi yang mampu dikumpulkan oleh kuesioner itu sendiri. Dengan demikian keterbatasan dalam penelitian dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

Amiruddin. 2019. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. CV. Penerbit Qiara Media. Surabaya.

- Andayani, T. B. N., dan Hirawati, H. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aulia, Agam dan Ariyanto, Aris. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT ISS Indonesia Bintaro. *Journal Of Trends Economic dan Accounting Reseach*. Vol. 1 No. 4
- Andayani, I., dan Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 4554. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- Bahri, Syaiful dan , Yuni Chairatun Nisa. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 18 No. 1.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group. Jakarta.
- Darmadi, Suryani, N. Lilis dan Syatoto, Iman. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat. *Scientific Journal of reflection*. Vol. 6 No. 2
- Cheema, Farooq Eazam, Shujaat, Sobia, dan Alam, Rafia. 2013. Impact of Non-monetary Rewards on Employees' Motivation: a Study of Commercial Banks in Karachi. *Reseach Gate*.
- Etikawati, Dina, Suddin, Alwi dan Sutarno. 2019. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin, terhadap kinerja (survei pada perawat rsud dr. harjono s kabupaten ponorogo). *Jurnal manajemen sumber daya manusia*. Vol. 13
- Fathindra, Muhammad Yusuf, Marzolina, dan Taufiqurrahman. 2014. Pengaruh Pelatihan dan M otivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*. Vol. 1 No. 2
- Fuad Nazar, Endang Siti Astuti, Muhammad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 13. No.1. Halaman 1-9
- Husni, Musnadi, S., dan Faisal. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Hidayah, S., dan Pribadi, K. 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31), 1–14.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana. Jogjakarta.
- Hasibuan, J. S., dan Silvya, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134147).
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Edisi kedua. BPF. Yogyakarta.

- Ignes, Julied Mery Chrismes Siregar, Ling Meri, Zefrin Sitinjak, Cut Fitri Rostina. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sabas Indonesia *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)* Vol: 5 No: 2 Tahun: 2021.
- Imam, Ghozali. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1 Nomor 3.
- Kurniawan, Harry dan Heryanto. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research –Vol.7, No.7*
- Jayaweera, T. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England, *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education
- Jufrizan dan Hadi, Fadilla Puspita. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 7 No. 1
- Jufrizen, J. 2017. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>.
- Kristina, Naning, dan Wahna Widyaningrum. 2019. *Manskill Managerial Skill*. Unmuh Ponorogo Press. Ponorogo.
- Larasati, Sri,. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama. Yogyakarta.
- Lia, Riantika Tanujaya. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol. 3. No.1. Halaman 1-7
- Gandung, M., dan Suwanto. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 236–245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>.
- Munadjat, Baliyah dan Bulan, Oktrima. 2019. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Ilmiah Semarak*. Vol. 2 Nomor 1
- Mandey, S.L. dan Sahanggamu, P.M. 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*. Vol. 2, No. 4, pp. 514-523.
- Mashudi, Imrom, Wijiyanti, Ratna dan Effendi, Bahtiar. 2020. Pengaruh motivasi kerja kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan PT. BANK BRI tbk. kantor cabang kabupaten wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 1, No. 2.