

**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan
Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening**

(Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)

Jurnal Penelitian



Disusun Oleh :

Nama : Nita Nur Mazidah

Nomor Mahasiswa : 14311665

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan
Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening
(Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)**

Nama : Nita Nur Mazidah

Nomor Mahasiswa : 14311665

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 September 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

.....

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan

Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

(Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)

Nita Nur Mazidah

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Nitanurmazidah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kkinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 72 karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia . Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh antara

pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan ditemukan pula bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Effect of Training and Motivation on Employee Performance with Work

Discipline as Intervening Variables

(Case study at the Faculty of Economics, Indonesian Islamic University)

Nita Nur Mazidah

Management, Faculty of Economics, Indonesian Islamic University

Nitanurmazidah@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of training and motivation on employee performance through work discipline at the Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia. This research was conducted for employees in the Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia. Using a quantitative approach, the research data was collected from 72 employees in the Faculty of Economics, Indonesian Islamic University. Partial least square (PLS) was used to test hypotheses in this study using SmartPLS 3.0.

The results of this study indicate that there was no influence between training on employee performance, there was no influence between motivation on employee performance, there was no influence between training on work discipline, there was a significant positive influence between motivation on work discipline, then there was a significant positive influence between work discipline towards employee performance. In addition, it was found that there was no influence between training on employee performance through work discipline and

it was also found that there was an influence between motivation on employee performance through work discipline.

Keywords: Training, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam organisasi salah satunya yaitu memberikan pelatihan dan motivasi pada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017) hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan SDM meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam pelatihan misalnya instruktur program pelatihan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan yang akan ikut pelatihan harus melalui assessment terlebih dahulu sehingga akan diketahui gap antara ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi pelatihan yang sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan.

Selain pelatihan, motivasi pun memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan perusahaan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Susanty & Baskoro, 2012) hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Menurut (Griffin, 1987) kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada

diri pekerja. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya peneliti lain.

Menurut Sultana et al., (2012) menjelaskan pengaruh praktik pelatihan sdm terhadap kinerja pegawai pada sektor perusahaan telekomunikasi di Pakistan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan dipandang sebagai sarana mengatasi perubahan yang inovasi teknologi, persaingan pasar dan memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, jadi jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi. Menurut Kadarisman (2012) motivasi kerja sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi maka akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Disiplin menurut Simamora (2006) merupakan bentuk

pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri dan akan menumbuhkan kinerja karyawan yang lebih baik.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu (Sahangga & Mandey, 2014). Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan signifikan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado. Begitu pula penelitian (Asad & mahfod, 2015) dan (Sultana, et al., 2012) yang mengatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu (EK & Mukuru, 2013). Dalam penelitian ini dikatakan bahawa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. (Asim, 2013). Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki

hubungan yang positif. (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Bagian Keuangan di Unit Kerja Rasional Kabupaten Tulungagung.

H2: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Pelatihan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu (Prather, 2016). Dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja rendah atau menderita validitas eksternal rendah yang umum dalam penelitian kualitatif. Sedangkan penelitian (Sudja, 2017) dan (Sulaefi, 2017) memiliki hasil pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H3: Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan

Hubungan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu (Rahimi & Karkami, 2015), (Hasan, 2014), (Susanty & Baskoro, 2012) dan (Luviansi et al., 2012) memiliki hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (Yoesana, 2013) hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

H4: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014), (Turang, et al., 2015), (Juma & Moronge, 2015) penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin karyawan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. (Mahardikawanto, 2013) dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang.

H5: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Bagian Keuangan di Unit Kerja Rasional Kabupaten Tulungagung. (Prather, 2016) dan (Asad & mahfod, 2015) memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014) penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Bagian Keuangan di Unit Kerja Rasional Kabupaten Tulungagung. (Turang, et al., 2015) kesimpulan dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Dayana Cipta.

H7: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Landasan Teori

Pelatihan

Menurut Rivai (2005:225), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006: 327), metode pelatihan terdiri dari: pertama, pelatihan kooperatif internsip (magang kerja) biasanya menggunakan pelatihan di ruang kelas sekolah, perguruan tinggi, dan universitas. Kedua, Pelatihan dengan bimbingan instruktur adalah metode pelatihan yang paling umum. Ketiga, pelatihan jarak jauh dimana banyak perusahaan besar dan perguruan tinggi dan universitas menggunakan

televisi dua arah Interaktif untuk menyampaikan Pelajaran dalam kelas. Keempat, pelatihan dan teknologi merupakan pelatihan yang dilakukan melalui komputer, misalkan melalui video straming.

Motivasi

Motivasi kerja menurut Stokes (1996:92) adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Herberg (1966) motivasi didefinisikan sebagai dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan. Muchdarsyah Sinungan (2003: 140) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut: (1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran. (2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan. (3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri. (4) Adanya peningkatan. (5) Adanya tanggung jawab. (6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah. (7) Supervisi. (8) Hubungan antar perseorangan. (9) Kondisi kerja. (10) Gaji . (11) Status. (12) Keamanan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Agung Setiawan (2013) merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik

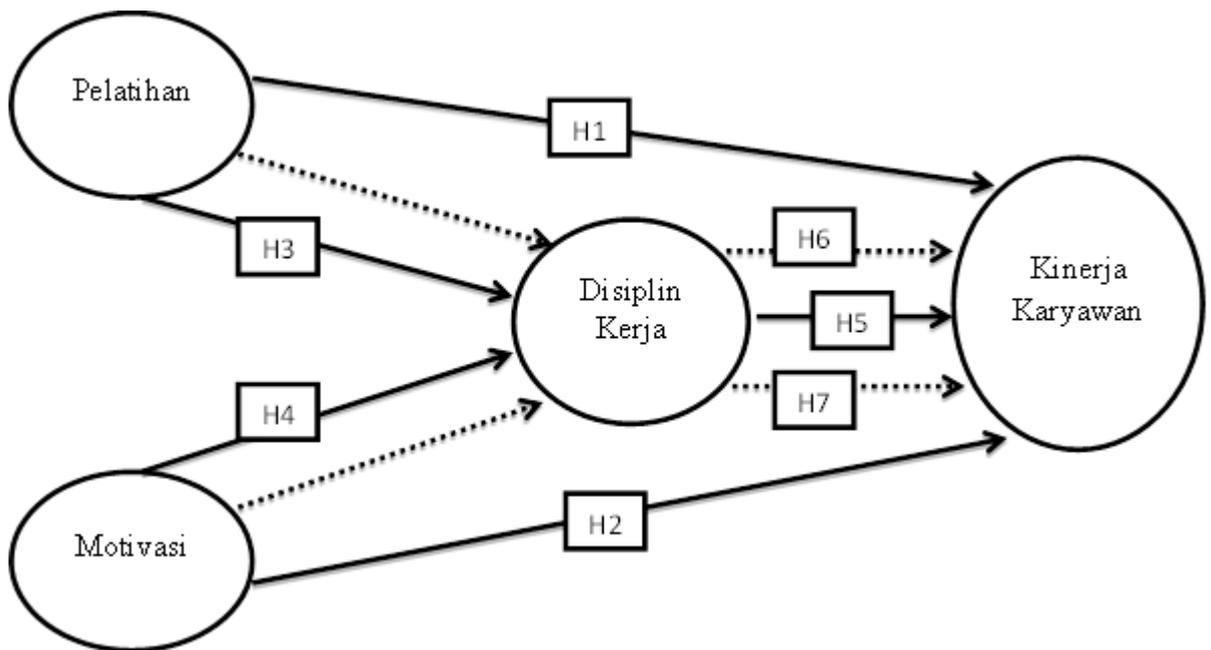
diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Macam - macam kedisiplinan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu : (1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin. (2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Peneliti lain Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994) mengemukakan bahwa Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Septianto (2010: 25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila: (1) Mempunyai keahlian yang tinggi. (2) Kesiapan untuk bekerja. (3) Lingkungan kerja yang mendukung. (4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan pustaka, hubungan antar variabel, dan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada pengukuran variabel yang dapat diukur pada masanya atau jangka waktu yang ditentukan, yang biasanya mengacu pada instrumen, sehingga nomor data dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik, penjelasan menurut Creswell (2009).

Variabel Penelitian

Variabel mengacu pada karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi dan variabel tersebut dapat diteliti Creswell (2007). Menurut Sekaran dan Bougie (2017:79) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif. Variabel ini juga dikenal dengan istilah variabel treatment, manipulated, atecedent atau predictor. Menurut Sekaran dan Bougie (2017:77) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, dengan kata lain variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang sesuai dengan investigasi. Menurut Sugiyono (2014:61) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Triton (2005:87) memiliki enam indikator yaitu tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode dan peserta pelatihan.

Motivasi

Motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008) yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu.

Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Rivai dan Basri (2005) memiliki beberapa komponen indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis and Jackson (2006) yaitu kuantitas, kualitas, kehandalan, kehadiran, dan kemampuan.

Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi UII. Ada sebanyak 72 kuisisioner yang disebar dengan tingkat pengembalian sebanyak 68 kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Tahapan Analisis PLS – SEM

Tahapan analisis menggunakan PLS – SEM setidaknya harus melalui lima proses dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (a) konseptualisasi model, (b) menentukan metoda analisis algorithm, (c) menentukan metoda resampling, (d) menggambar diagram jalur dan (e) evaluasi model (Ghozali and Latan, 2015).

1) Konseptualiasasi Model

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam analisis PLS – SEM. Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Terdapat beberapa proses dalam tahap ini. (1) spesifikasi domain konstruk, (2) menentukan item yang merepresentasi konstruk, (3) pengumpulan data untuk dilakukan uji pretest, (4) purifikasi konstruk, (5) pengumpulan data baru, (6) uji reliabilitas, (7) uji validitas, dan (8) menentukan skor pengukuran konstruk. Selanjutnya arah kausalitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan harus ditentukan dengan jelas dan dimensionalitas serta

indikator pembentuk konstruk laten harus ditentukan apakah berbentuk refleksif ataukah formatif.

2) Menentukan Metoda Analisis Algorithm

Model penelitian yang sudah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus ditentukan metoda analisis algorithm apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS – SEM menggunakan program SmartPLS 3.0, metoda analisis algorithm yang disediakan hanyalah algorithm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu, factorial, centroid, dan path atau structural weighting. Skema algorithm PLS yang disarankan adalah path atau structural weighting.

3) Menentukan Metoda Resampling

Umumnya, terdapat dua metoda resampling yang digunakan oleh peneliti di bidang SEM untuk melakukan proses penyampelan kembali, yaitu metoda bootstrapping dan jackknifing. Dalam penelitian ini, digunakan metode bootstrapping, yaitu metode yang menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan penyampelan kembali. Metoda ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Dalam SmartPLS hanya terdapat metode resampling yaitu metode bootstrapping dengan tiga pilihan yaitu no sign changes, Individual sign changes, dan construct level changes.

4) Menggambar Diagram Jalur

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metoda analisis algorithm dan metoda resampling, langkah selanjutnya adalah menggambar

diagram jalur dari model yang akan diestimasi tersebut. Dalam menggambar diagram jalur (*path diagram*).

5) Evaluasi Model

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan. Evaluasi model dalam PLS – SEM menggunakan program SmartPLS 3.0 dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran (measurement model) yaitu melalui analisis faktor konfirmatori atau confirmatory factor analysis dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer dan inner model. Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas covergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

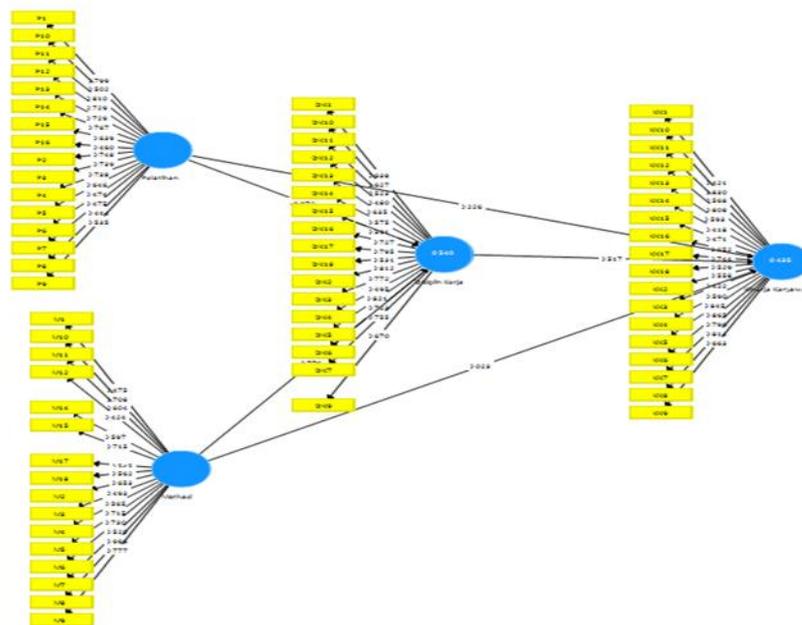
Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

1. Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor loading nya < 0.4 , sehingga untuk memenuhi rule of thumb nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0.4 harus di drop dari

model. Variabel manifest yang harus dikeluarkan dari model adalah variabel M13, M16 dan DK 8.

2. Estimasi ulang model pengukuran dilakukan karena terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor loading nya < 0.4 , yaitu variabel M13, M16 dan DK8. Variabel – variabel tersebut di drop dari model agar tidak mempengaruhi hasil bootstrapping.



Gambar 2. Model Modifikasi

3. Gambar 1 menunjukkan nilai – nilai factor loading dari semua variabel manifest yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai factor loading > 0.4 , sehingga semua variabel manifest telah memenuhi kaidah – kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Composit Reliability

Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Aplha* dan *Composite reliability*.

Tabel 1. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,918	0,930	0,444
Kinerja Karyawan	0,919	0,930	0,438
Motivasi	0,888	0,906	0,381
Pelatihan	0,915	0,919	0,426

Sumber:Data Primer, 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite Reliability* nilainya > 0.7 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Second Order Confirmatory Fctor Analysis

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, maka dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang disgunaka (two-failed) t-value adalah 1.96 (significance level =

5). Berdasarkan hasil *path coefficient* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t-statistik > 1.96 dan p-values < 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator P1 – P16 merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Pelatihan (P), indikator M1 – M18 kecuali (M13 dan M16) merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Motivasi (M), indikator DK1 – DK18 kecuali (DK8) merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Disiplin Kerja (DK), kemudian yang terakhir yaitu indikator KK1 – KK18 merupakan variabel manifest pembentuk konstruk Kinerja Karyawan (KK).

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R-Square (R^2)

Tabel IV 2. Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square
Disiplin Kerja	0,540
Kinerja Karyawan	0,435

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa model pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.435, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk pelatihan dan motivasi adalah sebesar 43.5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap disiplin kerja

memberikan nilai sebesar 0.540, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk pelatihan dan motivasi adalah sebesar 54%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel IV 3. Path Coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,517	0,532	0,132	3,919	0,000
Motivasi -> Disiplin Kerja	0,776	0,770	0,088	8,824	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,023	0,013	0,191	0,118	0,906
Pelatihan -> Disiplin Kerja	-0,072	-0,027	0,106	0,677	0,499
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,226	0,245	0,143	1,577	0,115

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.16 dapat dilihat bahwa konstruk pelatihan tidak mempunyai pengaruh ($O = 0.226$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,577, dan nilai p – value 0.115. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Konstruk eksogen motivasi tidak mempunyai pengaruh ($O = 0.023$) terhadap konstruk kinerja karyawan. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,118, dan nilai p – value 0.906. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Konstruk eksogen pelatihan tidak mempunyai pengaruh ($O = -0.072$) terhadap konstruk endogen disiplin kerja. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,677, dan nilai p – value 0.499. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja tidak terbukti.

Konstruk eksogen motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.776$) terhadap konstruk endogen disiplin kerja. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $8.824 > 1.96$, dan nilai p – value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja terbukti.

Konstruk eksogen disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.517$) terhadap konstruk endogen kinerja karyawan. Hal ini

berdasarkan pada nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $3.919 > 1.96$, dan nilai p – value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti.

Pengujian Efek Mediasi

Terdapat 3 syarat dalam pengujian efek mediasi (Baron and Kenny, 1986).

Tahap Pertama

Menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan dapat dinyatakan signifikan apabila nilai t – statistic > 1.96 .

Tabel 4. *Path Coefficient* Tahap Pertama

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,464	0,492	0,121	3,871	0,000
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,181	0,200	0,141	1,277	0,202

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tahap Kedua

Menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t- statistik >1.96.

Tabel 5. Path Coefficient Tahap Kedua Pengujian Tahap Kedua

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Disiplin Kerja	0,825	0,812	0,077	10.749	0,000
Pelatihan -> Disiplin Kerja	-0.100	-0,040	0,104	0.964	0,335

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tahap Ketiga

Pengujian secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada tahap ini efek utama diharapkan menjadi tidak signifikan, sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen adalah signifikan. Jika kondisi tersebut tercapai maka pengujian efek mediasi disebut sebagai efek mediasi penuh (fully mediating) (Jogiyanto, 2011).

Tabel 6. Total Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,517	0,532	0,132	3,919	0,000
Motivasi -> Disiplin Kerja	0,776	0,770	0,088	8,824	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,023	0,013	0,191	0,118	0,906
Pelatihan -> Disiplin Kerja	-0,072	-0,027	0,106	0,677	0,499
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,226	0,245	0,143	1,577	0,115

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 7. Specific Indirect Effects

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Disiplin Kerja	0,825	0,812	0,077	10.749	0,000
Pelatihan -> Disiplin Kerja	-0.100	-0,040	0,104	0.964	0,335

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel disiplin kerja bisa memediasi hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*. Dapat dilihat dari tabel 7 tersebut bahwa hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja tidak signifikan dengan nilai t – statistic 0.964, hal ini berarti bahwa disiplin kerja berperan sebagai *partial control*. Partial control berarti bahwa dalam hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung dan tidak langsung (Garson, 2016). Begitu juga dengan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja masih signifikan dengan nilai t – statistic 10.749 > 1.96, hal ini juga berarti bahwa disiplin kerja berperan sebagai partial control dalam hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk pelatihan tidak mempunyai pengaruh ($O = 0.226$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,577, dan nilai p – value 0.115. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan **tidak terbukti** kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ongalo and Tari (2015), bahwa pelatihan memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi

hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu Asad & Mahfod (2015), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Asfaw, et al., (2015), yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sultana, et al., (2012), dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk eksogen motivasi tidak mempunyai pengaruh ($O = 0.023$) terhadap konstruk kinerja karyawan. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,118, dan nilai p – value 0.906. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan **tidak terbukti** kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munparidi (2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Julianry, et al., (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karenadalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Hasil penelitian Oktaviani & Darmo, (20017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan .Tetapi hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya yang dilakukan

oleh (EK & Mukuru, 2013) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Asim, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki hubungan yang positif. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febiningtyas & Ekaningtias, 2014), yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja

Konstruksi eksogen pelatihan tidak mempunyai pengaruh ($O = -0.072$) terhadap konstruksi endogen disiplin kerja. Nilai t – statistic pada hubungan konstruksi ini adalah 0,677, dan nilai p – value 0.499. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja **tidak terbukti** kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prather (2016), bahwa pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja rendah atau menderita validitas eksternal rendah. Safriady & Iskandar (2018) menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil dari penelitian ini juga ada yang tidak sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sudja (2017), bahwa pelatihan positif memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017), berdasarkan

hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Konstruk eksogen motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.776$) terhadap konstruk endogen disiplin kerja. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah $8.824 > 1.96$, dan nilai p – value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja **terbukti** kebenarannya.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rahimi & Karkami (2015), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan diberikan motivasi, peserta didik EFL lebih disiplin untuk belajar bahasa Inggris sebagai bahasa asing. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Hasbullah, t.thn.) mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap disiplin kerja guru yang bersertifikat di Karawang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk eksogen disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.517$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t -statistic pada hubungan konstruk ini adalah $3.919 > 1.96$, dan nilai p -value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ke lima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan **terbukti** kebenarannya.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Turang, et al., (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Dayana Cipta. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Juma & Moronge, (2015) prosedur disiplin karyawan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di Mukurwe-ini wakulima dairy Febiningtyas & Ekaningtias, (2014)., penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, ini karena karyawan perusahaan harus meminta izin jika tidak dapat hadir kerja dan juga mematuhi semua aturan yang ditetapkan dalam perusahaan.

Pengaruh Mediasi Disiplin Kerja dalam Hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil analisis PLS diatas ditemukan bahwa pelatihan tidak mempunyai pengaruh ($O = 0.226$) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic 1.577. Pelatihan tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap disiplin kerja ($O = -0.072$) dengan nilai t-statistic 0.677. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.514$) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic $3.919 > 1.96$. Oleh karena itu, hipotesisi keenam yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja **tidak terbukti** kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ongalo and Tari (2015), bahwa pelatihan memiliki efek negatif terhadap

kinerja karyawan. Safitri (2013), bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Prather (2016), bahwa pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja rendah atau menderita validitas eksternal rendah. Tetapi hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, salah satunya yaitu Sudja (2017), dimana pelatihan diketahui mempunyai hubungan signifikan yang positif terhadap disiplin kerja. Begitu juga menurut Asad & mahfod (2015) bahwa hasil dari penelitian pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mediasi Disiplin Kerja dalam Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis PLS diatas menemukan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ($O = 0.023$) dengan nilai $t - statistic$ 0.118. Motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja ($O = 0.776$) dengan nilai $t - statistic$ 8,824 > 1.96. Kemudian disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($O = 0.517$) dengan nilai $t - statistic$ 3.919 > 1.96. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja **terbukti** kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febiningtyas & Ekaningtyas (2014) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan

di Bagian Keuangan di Unit Kerja Rasional Kabupaten Tulungagung. Kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hasbullah, t.thn.) penelitian ini yaitu motivasi berprestasi dan pemberdayaan secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap disiplin kerja guru yang bersertifikat di Karawang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Turang, et al., (2015), kesimpulan dari penelitian ini yaitu motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dayana Cipta.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,577 dan nilai p-value 0.115.
2. Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini yaitu 0,118 dan nilai p-value 0,906.
3. Tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini yaitu 0,677 dan nilai p-value 0,499.

4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikan dari nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah $8.824 > 1.96$ dan nilai p-value $0.000 < 0.05$.
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikan dari nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah $3.919 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$.
6. Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja tidak signifikan dengan nilai t – statistic 0.964, hal ini berarti bahwa disiplin kerja berperan sebagai partial control.
7. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja signifikan dengan nilai t – statistic $10.749 > 1.96$, hal ini juga berarti bahwa disiplin kerja berperan sebagai partial control dalam hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asad (2015), Training and development and its impact on the employee's performance study of agility company-kingdom of bahrain. *IRMBR journal*, 4(3), pp. 700-712.
- Asfaw *et al* (2015), The impact of training and development on employee performance and effectiveness: a case study of district five administration office, Bole Sub-City, Adidas Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3, pp. 188-202.
- Asim, M., 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Trining: Specifict to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Secientific and Research Publication*. 3(9), pp. 2250-3153.
- EK, K. & Mukuru, E., 2013. Effect of Motivation on Employee performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advance in Management and Economics*. 2(4), pp. 73-82.
- Febiningtyas, R. E. R. & Ekaningtias, D., 2014. The Effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on The Employees. The Indonesian Accounting Review. *The Indonesian Accounting Review*. 4(2), pp. 97-106.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M., 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), pp. 860-867.
- Hasan, S. A., 2014. Effect of Organization Discriminatory Dicipline Practices on Employees Motivation. *International Conference on Business, Law and Corporate Social Responsibility (ICBLCSR'14)*, 1(2), pp. 122-126.
- Hasbullah, R., n.d. The Influence of Profesionalism, Achievement Motivation and its Implication on Teacher Performance Empirical Study on High School Teacher in Karawang Regency. *International Journal of Business and Commerce*, 5(06), pp. 18-36.
- Luviansi, et al (2012), Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja Pegawai: Studi Pada Universitas Palangkaraya. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), pp. 98-112
- Munparidi., 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, pp. 47-54.

- Ongalo, E.A. and Tari, J. (2015) Effect of Employee Motivation Strategies on Organizational Performance: A Case of Electricity Generating and Distribution Firms in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 7, 55-65.
- Oktaviani & Darmo., 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIA*, 2(3), 373-380.
- Prather, K. E. M., 2016. The Impact of Training on Discipline Outcomes in School-Based Policing. *International Journal of Police Strategies & Management*, 39(3), pp. 478-490.
- Rahimi, M. & Karkami, F. H., 2015. The role of teachers' classroom discipline in their teaching effectiveness and students' language learning motivation and achievement: A path method. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 3(1), pp. 57-82.
- Turang, R. C., Kindangen, P. & Tumiwa, J., 2015. Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), pp. 505-516.
- Juma, C. A. & Moronge, D. M., 2015. Influence of Progressive Discipline on Employee Performance in Kenya: A Case of Mukurwe-ini Wakulima Dairy LTD. *Strategic Journal*, 2(105), pp. 1549-1594.
- Julianry, *et al.*, (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), pp. 235-245.
- Safitri, Erma., 2013, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (4), pp. 1044-1054.
- Sahanggamu & Mandey (2014), Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), pp. 514-523.
- Sudja, I. N., 2017. The Influences of Education and Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification on Discipline and Teacher's Professionalism in High School at Bali Province. *Journal (SCIRJ)*, V(IX), pp. 102-108.
- Sultan, *at al.*, (2012), Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4(6), Pp. 646-661.

- Sulaefi, (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), pp. 8-21.
- Subekti, A. & Jauhar, M. 2012. *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sims, R. (2002). *Organizational Success through Effective Human Resources Management*. Westport CT: Quorum Books.
- Snell, S., & Bohlander, G. (n.d.). *Principles of Human Resources Management*. South – Western Cengage Learning.
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 ed. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Umy Yoesana, (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1), pp. 13-27.
- Yusi & Idris, 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*, Citrabooks Indonesia, Indonesia.

BIODATA PENELITI



Nama	: Nita Nur Mazidah
Tempat, Tanggal Lahir	: Lamongan, 10 Okt 1996
Jurusan	: Manajemen
Konsentraasi	: Sumber Daya Manusia
Kontak	: +62-822-3041-2032
Email	: nitanurmazidah@gmail.com