

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA

Oleh :

Patricia M. Sahanggamu¹
Silvia L. Mandey²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹tessasahanggamu@gmail.com
²silvyamandey@rocketmail.com

ABSTRAK

Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Motivasi karyawan akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, demikian juga sikap disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dana Raya Manado. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Kata kunci: kinerja, disiplin, pelatihan kerja, motivasi

ABSTRACT

The training is intended to correct deficiencies with regard to the performance mismatch between the actual behavior with the expected behavior. Employee motivation will encourage employees to carry out the work as possible, as well as discipline will improve employee performance, by issuing regulations to be made by each employee in order to ensure that employees remain in the corridor rules set by the company. The purpose of this study was to determine the effect of job training, motivation, and discipline on the performance of employees at PT. Bank Dana Raya Manado. Methods of analysis using multiple regression analysis, the study population sample of 52 employees with 50 respondents. The results showed that the job training, motivation, and discipline work together affect the performance of the employee. Partial labor discipline dominant influence on employee performance. Should the leaders of the PT. Bank Dana Raya Manado improving labor discipline on bank employees that will improve the performance of the bank .

Keywords: performance, discipline, job training, motivation

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sertasikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan

Bank Dana Raya merupakan salah satu organisasi yang mengandalkan kemampuan sumberdaya manusia. Hasil kerja karyawan mungkin belum memuaskan para manajer Bank Dana Raya. Pencapaian target belum maksimal membuat organisasi memikirkan cara-cara yang dirasa mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan lewat pelatihan yang diberikan diantaranya adalah teknik menghadapi nasabah, ketrampilan pengelolaan dana dan modal perbankan, pemasaran bank, dan penggunaan software perbankan. Jumlah pegawai yang ada di bank dana raya manado berjumlah 52 karyawan dengan lama kerja antara 2 sampai 3 tahun. Para pegawai juga diberikan bonus dan insentif selama bekerja. Total bonus yang diberikan pada para pegawai sampai bulan juni 2014 berjumlah 218 juta Rupiah.

Table 1. Data Pelatihan, Penilaian Kinerja, Score penilaian Pegawai Bank Dana Raya Manado.

Data Pelatihan	Penilaian Kinerja	Score Penilaian
- Pelatihan Manajemen Resiko Kredit BPR	- Perencanaan dan pelaksanaan tugas	- 60 - 70 : Cukup
- Analisis pemberian kredit. UMKM & penanganan kredit UMKM bermasalah	- Pengembangan diri	- 71 - 80 : Baik
- <i>Marketing In Indonesia</i>	- Tanggung jawab atas pekerjaan	- 81 - 90 : Sangat baik
- <i>Handling Customer Complaint</i>	- Kerjasama	
- <i>Training the Trainer</i>	- Kedisiplinan dan <i>attitude</i>	
- Panduan praktis membuat marketing plan yang efektif	- Kepemimpinan (khusus bagi pemimpin unit kerja)	
- <i>Account Management</i>		
- Strategi efektif menjadi pemimpin di era Horizontal		
- Analisis pinjaman & resiko kredit dana PKBL		
- Sistem Informasi Debitur		
- Sertifikasi Manajemen Resiko		

Sumber: Bank Dana Raya

Upaya peningkatan kinerja karyawan menuntut peran manajemen dalam melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien, bahwa keberhasilan Bank dana raya bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor itu antara lain adalah pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Faktor-faktor inilah yang akan diteliti oleh peneliti untuk melihat apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya
2. Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya
4. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kinerja

Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sedarmayanti 2009:88)

Pelatihan Kerja

Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdi mana pegawai non-manerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Motivasi

Hasibuan (2003:219) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko (1992:9), yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

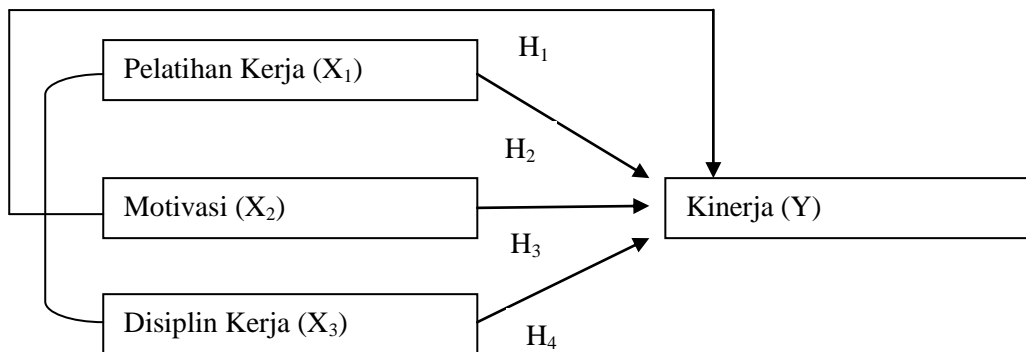
Disiplin Kerja

Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mendefinisikan disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah

Penelitian Terdahulu

Safitri (2013) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tua, Tewel, dan Karuntu (2014), meneliti konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kejaksaan tinggi sulawesi utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara .

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori (2014)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank DanaRaya Manado
- H₂ : Pelatihan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado
- H₃ : Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado
- H₄ : Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Dana Raya Manado yang berada di Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian sejak Juni 2014 – Oktober 2014

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2007:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Dana Raya Manado yang berjumlah 52 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi berjumlah 50 responden

Metode Pengumpulan data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel. Data ini berupa kuesioner, jumlah karyawan, profil dan struktur PT. Bank Dana Raya Manado.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator variabel pelatihan: pengembangan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi

2. Variabel Motivasi (X_2) adalah dorongan yang melandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan. Indikator variabel motivasi Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan
3. Variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja, yaitu tepat waktu dalam bekerja, penggunaan alat yang benar, berpakaian rapi, sesuai peraturan kantor
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat. Indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah: Kualitas kerja karyawan, Kuantitas kerja karyawan

Metode Analisis

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:172).

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Santoso, 2010:204)

Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010:210).

Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010:207).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Yaitu dimana penulis ingin melihat pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Dana Raya Manado. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah (Sugiyono, 2007:284):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin Kerja

B_{1-3} = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X_1 , X_2 , X_3

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama Terhadap variable tidak bebas (Sugiyono,2007:286).

Koefisien Determinasi Berganda (R)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variable bebas terhadap variable tidak bebas (Sugiyono, 2007:286).

Uji t Secara Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variable pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F Secara Serempak

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Kualitas Data****Uji Validitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variable	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X ₁	1	0,836	Valid
	2	0,752	Valid
	3	0,727	Valid
	4	0,810	Valid
X ₂	1	0,601	Valid
	2	0,652	Valid
	3	0,738	Valid
	4	0,597	Valid
X ₃	1	0,745	Valid
	2	0,780	Valid
	3	0,784	Valid
	4	0,576	Valid
Y	1	0,749	Valid
	2	0,623	Valid
	3	0,501	Valid
	4	0,570	Valid

Sumber : Data diolah (2014)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika variabel X₁, X₂, X₃ dan Y pada *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,901	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,814	Reliabel
Disiplin kerja (X_3)	0,859	Reliabel
Kinerja (X_4)	0,791	Reliabel

Sumber : Data diolah (2014)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel jika variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pertanyaankuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar variabel independen. diketahui melalui besar VIF dan tolerance, dimana jika nilai VIF dan tolerance berada di sekitar angka < 10 maka model regresi bebas multikolinearitas.

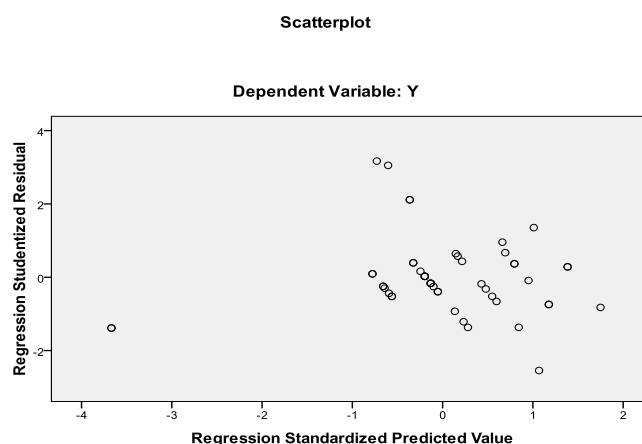
Tabel 4. Hasil Uji multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X_1	.906	.569	.198	.264	3.790
	X_2	.862	.275	.082	.252	3.965
	X_3	.929	.567	.197	.183	5.462

a. Dependent Variable: Y

Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. dasar pengambilan keputusan suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar dibawah akan menjelaskan hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :

**Gambar 2. Hasil uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil olah data SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.710	.232		3.065	.004
	X ₁	.300	.057	.455	5.242	.000
	X ₂	.087	.043	.099	2.033	.048
	X ₃	.443	.071	.541	6.281	.000

a. Dependent Variabel: Y

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

		Anova^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.905	3	3.302	129.618	.000a
	Residual	1.172	46	.025		
	Total	11.076	49			

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.710 + 0.300 X_1 + 0.087 X_2 + 0.443 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat menerangkan bahwa;

1. Nilai konstan sebesar 0.710 artinya jika variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja yang diteliti dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja karyawan sebesar 0.710 satuan.
2. Nilai 0.300 X₁ berarti, jika variabel pelatihan (X₁) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0.300 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
3. Nilai 0.087 X₂ berarti, jika variabel motivasi (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0.087 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
4. Nilai 0.443 X₃ berarti, jika variabel disiplin (X₃) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0.443 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan (X₁), motivasi (X₂), dan disiplin (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji F). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika F_{hitung} (sig) ≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak
- 2) Jika F_{hitung} (sig) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha di terima

Nilai F_{hitung} sebesar 129,618 yang signifikan 0,000. Karena sig < 0,05 ini berarti H₀ ditolak H_a diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan (X₁) motivasi (X₂) dan disiplin (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap variabel kinerja (Y), dengan cara melakukan perbandingan antara nilai-nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu. dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Hasil perhitungan dalam Tabel 5 diatas diperoleh bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel *pelatihan* 5.424 lebih besar dari nilai t_{tabel} artinya variabel *pelatihan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti H_1 diterima.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel *motivasi* 2.033 lebih besar dari nilai t_{tabel} artinya variabel *motivasi* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti H_2 diterima.
- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel *disiplin* 6.281 lebih besar dari nilai t_{tabel} artinya variabel *disiplin* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti H_3 diterima.

Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya Pengaruh pelatihan (X_1) motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai Koefisien korelasi dapat dilihat dalam Tabel Berdasarkan hasil analisa korelasi (r) yaitu sebesar 0,946 hal ini menunjukkan bahwa hubungan pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Determinansi (r^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Pengaruh pelatihan (X_1) motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat yaitu dari koefisien determinannya (r^2) dalam tabel diatas. Nilai r^2 pada penelitian ini sebesar 0,894 dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi variable pelatihan (X_1) motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) dapat memprediksi atau menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 89,4 % sedangkan sisanya sebesar 10.6 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Determinansi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.894	.887	.160

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Pembahasan

Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel pelatihan signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado. Artinya semakin banyak pelatihan yang diberikan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri (2013), dan Tua (2014) yang juga mendapatkan hasil penelitian mereka bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado. Artinya dengan semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi yang diteliti dalam penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Holil dan Sriyanto (2011), bahwa variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini juga memperlihatkan hasil bahwa variabel disiplin signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri (2013), Holil dan Sriyanto (2011), dan Tua (2014) yang juga mendapatkan hasil penelitian mereka bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini :

1. Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado
3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado

Saran

Saran dari penelitian ini:

1. Pemimpin atau manajemen harus terus memotivasi para karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka
2. Pelatihan yang telah diterima para pegawai agar terus diberikan dengan cara mempermudah teknik atau model pelatihan agar dengan mudah bisa diterima oleh peserta didik.
3. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko. Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Kanisius, Yogyakarta.
- Heidjrahman dan suad Husnan, 2002. *Manajemen personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Holil Muhamad, & Sriyanto Agus 2011, . *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur. <http://fe.budiluhur.ac.id/wp-content/uploads/2011/05/Pengaruh-MotivasiDan-Disiplin-Kerja-Tehadap-Kinerja-Pegawai-Holil-Sriyanto.pdf>. Diakses 20 maret 2014. Hal. 22-38.
- Mangkunegara A.Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Safitri 2013, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume 1 Nomor 4 Juli 2013. <https://www.ejournal.unesa.ac.id/article/8602/56/article>. Diakses 20 Maret 2014. Hal. 1044 - 1054
- Santoso, Singgih, 2010. *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tua G Adhytia, Bernhard Tewel, & Merlyn Karuntu 2014, konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kejaksanaan tinggi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.1 Maret 2014. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/610/showToc>. Diakses 1 April 2014. Hal. 353-362.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.