

PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAMULANG DI MASA PANDEMI COVID-19

Inez Khansa Nafilah¹, Alnisa Min Fadlillah²

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, Inez.khansa@upnvj.ac.id

²Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, alnisaminfadlillah@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja dosen tetap manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling menggunakan rumus Slovin dan didapati subjek sebanyak 91 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner secara online. Aplikasi yang digunakan untuk menganalisis data adalah SmartPLS 3.3.9 dan diperoleh hasil bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.302 (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.326 dan (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.309.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

THE INFLUENCE OF WORK TRAINING, WORK DISCIPLINE, AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF LECTURERS OF THE ECONOMICS AND BUSINESS FACULTY IN PAMULANG UNIVERSITY DURING COVID-19 PANDEMIC

Abstract

This research aims to determine the influence of work training, work discipline, and work motivation on lecturer performance faculty of economics and business at Pamulang University using the quantitative method. This study used a probability sampling technique using the Slovin formula and found that the subject was 91 people. Data collection was carried out using an online questionnaire. SmartPLS 3.2.9 application was used to analyse data and the result showed that (1) there is a positive and significant influence between work training variables on performance with a coefficient value of 0.302. (2) there is a positive and significant influence between work discipline variables on performance with a coefficient value of 0.326 and (3) there is a positive and significant influence between work motivation variables on performance with a coefficient value of 0.309.

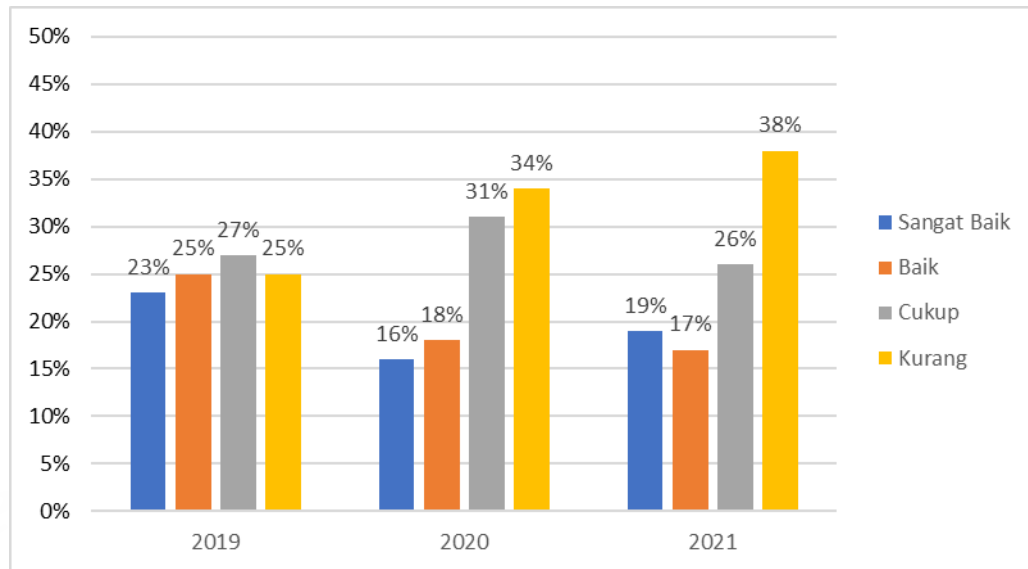
Keywords: Work Training, Work Discipline, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah proses dalam mengatasi berbagai macam masalah, khususnya pada suatu organisasi. MSDM menurut (Armstrong & Taylor, 2018) adalah kegiatan tentang semua aktivitas yang terkait dengan pengelolaan hubungan kerja di organisasi. Pada umumnya organisasi menggunakan penilaian kinerja sebagai alat umpan balik kepada individu sehingga mereka mampu memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu menurut (Masram & Mu'ah, 2017 hlm. 117) penilaian kinerja pada umumnya juga sebagai bahan dasar atas evaluasi yang bertujuan untuk menentukan kebijakan baru kedepannya. Dalam semua sektor, individu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, tak terkecuali tenaga pengajar.

Universitas Pamulang (Unpam) adalah satu dari sekian banyak perguruan tinggi

swasta yang terletak di kota Tangerang Selatan. Unpam memiliki tujuan untuk mengangkat tenaga pengajar serta jajarannya yang memiliki kompeten dibidangnya masing-masing. Unpam memiliki pengukuran kinerja tenaga pengajarnya yang berdasarkan dengan Tri Dharma. Tri Dharma mencakup Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Berikut grafik rata-rata pengukuran kinerja dosen berdasarkan Tri Dharma tahun 2019-2021:



Gambar 1. Kinerja Dosen Universitas Pamulang Berdasarkan Tri Dharma (Penilaian Kinerja Dosen Tetap Manajemen FEB Unpam)

Maka berdasarkan data yang telah tersaji diketahui kinerja dosen mengalami penurunan dari tahun 2019 ke 2020 dan dari tahun 2020 ke 2021, sementara ini diketahui karena terjadinya pandemi covid-19 yang membuat perubahan pada metode pembelajaran. Perubahan yang telah terjadi didalam siklus kerja karena pandemi dan *Work From Home* menyebabkan SDM perlu menyesuaikan diri (Mahonangan et al., 2021). Perlu diketahui untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar didalam sebuah sektor pendidikan, pihak akademisi penting untuk mengadakan pelatihan kerja demi menunjang disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja. Dari fenomena diatas, Adapun tujuan penulis dalam penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB) Unpam di masa pandemi Covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut (Rialmi & Morsen, 2020) setiap karyawan dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi dengan memiliki kinerja baik. Adapun menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja merupakan hasil suatu capaian seseorang atas melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan deskripsi pekerjaan secara kualitas dan kuantitas. Selain itu, terdapat pendapat lain mengenai kinerja, bahwa kinerja merupakan teori psikologi yang menggambarkan suatu sikap individu saat bekerja dan dapat menghasilkan suatu output sebagai upaya menggapai tujuan pekerjaannya (Riniwati & Harsuko, 2016).

Memperhatikan kinerja dan melakukan penilaian kinerja sangat penting dilakukan, biasanya suatu organisasi melakukan penilaian kinerja dalam 1 periode kerja. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat menggambarkan tentang

bagaimana perilaku karyawan, tentang pekerjaan masing-masing individu. Selanjutnya hal ini berguna untuk menentukan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karyawan, dan banyak lagi (Hayati, Alnisa, et al 2021). Menurut (Afandi, 2016) kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dari dalam pribadi individu sendiri.

Pelatihan Kerja

Pelatihan mengikutsertakan sekelompok SDM untuk menerima pengetahuan serta keterampilan sehingga dapat berguna dalam menyelesaikan pekerjaan (Wibowo, 2017). Selaras dengan itu, menurut (Suparyadi, 2016) pelatihan adalah sebuah proses yang berkesinambungan karena dengan dilakukannya pelatihan, nantinya karyawan akan dapat menguasai metode atau teknik kerja dan ilmu baru. (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa pelatihan ditujukan untuk karyawan agar kedepannya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat meningkat.

Penelitian (Andi Abdul Munir, 2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah” menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan (Bagja, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KIC” yang mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian (Lestari & Afifah, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardena Artha Mulia” yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya beberapa penelitian terdahulu membentuk hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di FEB Unpam.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno, 2017) adalah suatu sikap kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan serta norma-norma yang berlaku tanpa adanya paksaan. Selaras dengan itu, menurut (Malayu Hasibuan, 2017) disiplin merupakan suatu bentuk rasa kesadaran yang datang dari dalam diri seseorang dengan mentaati, menjalankan, menghormati setiap aturan maupun norma yang berlaku. Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara & Waris, 2015) disiplin di tempat kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang ingin mencapai prestasi dalam pekerjaannya.

Penelitian (Vipraprastha et al., 2020) yang berjudul “Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara & Waris, 2015) yang berjudul “*Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performance In Company*” yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian (Juma & Moronge, 2016) yang berjudul “*Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd*” yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya beberapa penelitian terdahulu membentuk hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di FEB Unpam.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin yakni “Movere” yang berarti dorongan atau gerakan yang menyebabkan terjadinya suatu tindakan atau perbuatan. Kata “Movere” dalam bahasa inggris dapat diimbangkan dengan “Motivation” yang berarti pemberian motif atau hal yang dapat menimbulkan dorongan atas tindakan (Malayu S.P. Hasibuan, 2017). Biasanya suatu

individu melakukan tindakan karena suatu alasan demi tercapainya suatu tujuan (Renny Husniati, 2019). Motivasi merupakan pemberian daya gerak yang menimbulkan energi atas suatu pekerjaan individu agar ingin bekerja sama dan memiliki integrasi yang tinggi untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P. Hasibuan, 2017).

Penelitian (Vipraprastha et al., 2020) yang berjudul “Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan (Bagja, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KIC” yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian (Santoso, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan” yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya beberapa penelitian terdahulu membentuk hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di FEB Unpam.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap manajemen FEB Unpam. Teknik sampel yang digunakan adalah *probability sampling* karena teknik ini dinilai cukup sederhana dan seluruh populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk menjadi sampel. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 91 responden. Dimana angka tersebut didapatkan dengan teori pengambilan sampel menurut Slovin. Dengan 118 populasi, dan *margin of error* sebesar 5% maka dihasilkan sampel sebanyak 91 dosen. Adapun penentuan *margin of error* disebabkan karena adanya pandemi Covid-19 yang menjadi salah satu faktor penghambat dalam mengambil sampel. Rumus dari slovin yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,05)^2} = \frac{118}{1,295} = 91,1 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi 91 responden.}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Margin of error 5%

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner yang akan disebar kepada dosen tetap manajemen FEB Unpam. Kuisisioner akan disebar luaskan berbasis *online* atau digital menggunakan *google form*. Skala yang digunakan menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* digunakan dengan membuat pilihan jawaban dari pertanyaan yang memiliki gradasi dari positif ke negatif dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skala 1, 2, 3, 4, 5

Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas yang diuji menggunakan alat bantu SmartPLS 3.3.9. Uji validitas dilakukan dengan nilai *loading factor*, jika nilai *loading factor* sudah melebihi nilai 0.50 dari setiap indikator pernyataan, maka dapat dikatakan sudah valid atau sudah memenuhi syarat dalam uji validitas

konvergen (*convergent validity*). Uji reabilitas dilakukan menggunakan uji statistik *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha*.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dibantu dengan perangkat lunak SmartPLS 3.3.9. Statistik deskriptif adalah informasi statistik yang dipakai untuk analisis data menggunakan kumpulan deskripsi data. Sedangkan analisis statistik inferensial ialah suatu metode yang menganalisis data untuk memutuskan sejauh mana kemiripan antara hasil sampel dengan hasil populasi secara menyeluruh atau totalitas.

Alat Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji-F). Uji T menurut (Ghozali, 2018 hlm. 32) digunakan sebagai alat uji untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam menggambarkan variabel terikat. Rumus Uji T menggunakan rumus df : Jumlah sampel - Jumlah variabel dengan Derajat Kesalahan = 0.05. Uji F menurut (Sugiyono, 2015 hlm. 41) merupakan uji parameter atau uji korelasi (β) menggunakan uji F-statistik dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Selanjutnya untuk uji simultan (uji-F) memiliki syarat yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk mencari F tabel menggunakan rumus: $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel independen}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Di dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap keseluruhan variabel yang dilakukan secara satu-persatu, yaitu variabel kinerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Pernyataan yang dapat diterima agar suatu variabel dinyatakan valid $r_{hitungnya} > r_{tabel}$.

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Y1	0.213	0.795	Valid
Y2	0.213	0.809	Valid
Y3	0.213	0.761	Valid
Y4	0.213	0.814	Valid
Y5	0.213	0.774	Valid
Y6	0.213	0.750	Valid
Y7	0.213	0.787	Valid
Y8	0.213	0.760	Valid

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) (Data Diolah)

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X1.1	0.213	0.708	Valid
X1.2	0.213	0.708	Valid
X1.3	0.213	0.909	Valid
X1.4	0.213	0.776	Valid
X1.5	0.213	0.812	Valid
X1.6	0.213	0.787	Valid

X1.7	0.213	0.783	Valid
X1.8	0.213	0.867	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1) (Data Diolah)

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X2.1	0.213	0.857	Valid
X2.2	0.213	0.807	Valid
X2.3	0.213	0.838	Valid
X2.4	0.213	0.825	Valid
X2.5	0.213	0.803	Valid
X2.6	0.213	0.798	Valid
X2.7	0.213	0.781	Valid
X2.8	0.213	0.768	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) (Data Diolah)

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X3.1	0.213	0.759	Valid
X3.2	0.213	0.839	Valid
X3.3	0.213	0.795	Valid
X3.4	0.213	0.784	Valid
X3.5	0.213	0.755	Valid
X3.6	0.213	0.752	Valid
X3.7	0.213	0.763	Valid
X3.8	0.213	0.775	Valid
X3.9	0.213	0.804	Valid
X3.10	0.213	0.765	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3) (Data Diolah)

Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen variabel kinerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur seberapa besar tingkat stabilitas dan konsistensi terhadap suatu konsep. Uji reliabilitas dilakukan ketika keseluruhan instrumen dari indikator sudah dinyatakan valid. Menurut (Ghozali, 2021 hlm. 31) nilai yang disarankan pada uji reliabilitas adalah 0.7. Sedangkan penggunaan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* untuk melihat apakah suatu data sudah reliabel atau tidak, berikut nilainya:

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja (Y)	0.926	0.910
Pelatihan Kerja (X1)	0.932	0.917
Disiplin Kerja (X2)	0.939	0.925
Motivasi Kerja (X3)	0.939	0.928

Tabel 5. Uji Reliabilitas (Hasil Output SmartPLS 3.3.9)

Terlihat bahwa nilai *composite reliability* seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0.7 maka hal ini telah memenuhi kriteria sebagai instrument yang memiliki reliabilitas. Selanjutnya nilai *cronbach's alpha* juga dapat memperkuat reliabilitas. Nilai *cronbach's alpha* di atas 0.7 dapat dinyatakan reliabel. Maka terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh konstruk di atas 0.7. Melalui hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik terhadap masing-masing konstruk.

Hasil Uji t

Tabel berikut menunjukkan hasil uji t:

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.302	2.374	0.018
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.326	2.629	0.009
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0.309	2.179	0.030

Tabel 6. Hasil Uji t (Hasil Output SmartPLS 3.3.9)

Berdasarkan pengolahan hasil yang terlampir, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai nilai original sample positif sebesar 0.302 yang mengidentifikasi bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian nilai t-statistics menunjukkan angka 2.374 atau $t_{hitung} 2.374 > t_{tabel} 1.987$ dan nilai p-values sebesar 0.018 atau $0.018 < 0.05$. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Maka berdasarkan hasil uji t, hipotesis pertama diterima.

Kemudian hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai *original sample* positif sebesar 0.326 yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian nilai t-statistics menunjukkan angka 2.629 atau $t_{hitung} 2.629 > t_{tabel} 1.987$ dan nilai p-values sebesar 0.009 atau $0.009 < 0.05$. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Maka berdasarkan hasil uji t, hipotesis kedua diterima.

Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai original sample positif sebesar 0.309 yang mengidentifikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian nilai t-statistics menunjukkan angka 2.179 atau $t_{hitung} 2.179 > t_{tabel} 1.987$ dan nilai p-values sebesar 0.030 atau $0.030 < 0.05$. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Maka berdasarkan hasil uji t, hipotesis ketiga diterima.

Hasil Uji F

Berikut ini merupakan hasil perhitungan dari rumus Uji F

$$\frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} = \frac{0.671/3}{(1 - 0.671)/(91 - 3 - 1)} = \frac{0.223}{(0.329)/(87)} = \frac{0.223}{(0.329)/(87)} = \frac{0.223}{0.003} = 74.33$$

Dari rumus berikut diketahui nilai F hitung sebesar 74.33, sementara untuk nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05, dan menggunakan perhitungan melalui rumus $df = \text{jumlah sampel} (91) - \text{jumlah variabel independent} (3) = 88$ maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 2.71. Maka hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $74.33 > 2.71$. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi didapati pada kolom *adjusted R Square* di bawah ini:

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0.682	0.671

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) (Hasil Output SmartPLS 3.3.9)

Nilai *Adjusted R square* yaitu 0,671 hal ini membuktikan bahwa variabel independen pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki dampak bernilai 67.1% pada variabel kinerja, lainnya mampu dijabarkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka dengan ini dapat ditarik beberapa simpulan diantaranya: Pertama, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di FEB Unpam. Dimana apabila pelatihan kerja meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Kedua, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di FEB Unpam. Dimana apabila disiplin kerja meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Ketiga, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di FEB Unpam. Dimana apabila motivasi kerja meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Keempat, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di FEB Unpam.

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan hanya pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih terdapat faktor atau variabel lain yang mampu berdampak pada kinerja. Penelitian ini juga hanya mengambil responden pada dosen tetap manajemen di FEB Unpam, sehingga penelitian ini mendapatkan hasil yang tidak dapat disamaratakan untuk seluruh dosen di Unpam. Saran yang dapat diberikan penulis bagi peneliti selanjutnya adalah untuk menambahkan variabel bebas yang tidak dibahas pada penelitian ini serta memperluas populasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia Sosial and Behavioral Sciences*, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015>.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Andi Abdul Munir, B. H. S. K. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(3), 153–164.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Google eBook). <http://books.google.com/books?id=TCwoAwAAQBAJ&pgis=1>
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least*

- Squares (PLS) (5th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, Alnisa, D. (2021). *Konsep Penilaian Kerja di Perusahaan (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Juma, C. A., & Moronge, M. (2016). "Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: a Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *Journal of Management*, 2(115), 1549–1594.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian Produksi. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Mahonangan, D., Marzuki, F., & Primta, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 94–108.
- Malayu Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manudia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- Muhammad Bagja Sogiana. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT KIC. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 54–71.
- Renny Husniati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1155–1170. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i12.309>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Riniwati, & Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Press.
- Santoso, S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan. *Jurnal Education and Economics (JEE)*, 2(4), 619–632.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Vol. 5253004, Issue 021). Alfabeta.
- Suparyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu*. CV. Andi Offset.
- Vipraprastha, T., Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. Ss., & Prayoga, I. M. S. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Webinar Nasional Peranan Perempuan/Ibu Dalam Pemberdayaan Remaja Di Masa Pandemi Covid-19 Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 150–154.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Raja Grafindo Persada.