



Research article

Open Access

## Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Persepsi Kinerja

Section:  
Business management

Chaidar Izet, Meita Pragiwani, & Gatot Prabantoro

Manajemen, STIE Indonesia, Jakarta, Indonesia

### Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, determine and analyze the effect of motivation on employee performance, and determine and analyze the effect of training on employee performance at PT Satya Haprabu Perkasa.

The strategy used in this study is an associative research strategy. While the research method used is a quantitative method. The data obtained are primary data from distributing questionnaires to respondents. The population of this study is all management and outsourcing at PT Satya Haprabu Perkasa totaling 137 people. The type of sampling chosen in this study is random sampling, using the slovin formula calculation, the number of samples in this study is 102 people. The data obtained is processed using SmartPLS 3.0. Statistical analysis of data in this study is descriptive data analysis, outer model analysis, inner model analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that there is an influence of work discipline variables on employee performance. There is an influence of work motivation variables on employee performance. There is an influence of training variables on employee performance at PT Satya Haprabu Perkasa.

Received: 5/27/2024  
Revised: 5/28/2024  
Accepted: 6/5/2024  
Online: 6/6/2024

JRMB  
Jurnal Riset  
Manajemen dan Bisnis

Vol. 9, No. 1, 2024  
pp. 21-30

### Keywords:

Work Discipline, Work Motivation, Work Training, Employee Performance

### Corresponding author

Chaidar Izet Prasetyo

Email: [chaidarizet@gmail.com](mailto:chaidarizet@gmail.com)

© The Author(s) 2024

DOI: <https://doi.org/10.36407/jrmb.vol9i1.1450>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap persepsi kinerja, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap persepsi kinerja pada PT Satya Haprabu Perkasa.

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian asosiatif. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh merupakan data primer hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh management dan outsourcing yang ada di PT Satya Haprabu Perkasa berjumlah 137 orang. Jenis pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah random sampling, dengan menggunakan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 orang. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Analisis statistik data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif data, analisis outer model, analisis inner model dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap persepsi kinerja. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap persepsi kinerja. Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap persepsi kinerja pada PT Satya Haprabu Perkasa.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Persepsi kinerja

## INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Agustin, 2013). Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Perusahaan membutuhkan SDM yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan, untuk memberikan kontribusi maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.

Manfaat SDM yang dikelola secara efektif menjadi kunci keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi di masa depan. Organisasi membutuhkan SDM yang tidak hanya cakap dan terampil, tetapi juga yang memiliki kemauan kuat untuk bekerja optimal. Kemampuan tanpa kemauan tidak akan memberikan kontribusi berarti bagi organisasi (Pitaloka et al., 2019). Selain itu, faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011).

Selain disiplin motivasi juga merupakan faktor yang sangat berkaitan erat dengan kepuasan karyawan. Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019). Menurut Sutrisno (2017) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Teori motivasi dapat membantu manajer dan karyawan dalam memahami faktor-faktor yang mendorong semangat kerja, sehingga lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan organisasi (Sutrisno, 2017). (Sutrisno, 2017). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih semangat dan

memberikan kontribusi positif, sedangkan tanpa motivasi, kemampuan tinggi pun tidak menjamin kinerja yang memuaskan.

Selain motivasi, pelatihan juga memegang peranan penting dalam membentuk persepsi dan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat (Jumawan dan Mora, 2018). Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkan pelatihan karena pegawai yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Kinerja sendiri merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Kepuasan tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kepuasan dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi serta mengoptimalkan potensi karyawan.

PT Satya Haprabu Perkasa (SHP) merupakan perusahaan keamanan terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tanggal 9 Maret 2018 di Jakarta. Perusahaan ini menyediakan jasa pengamanan berupa penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan Satpam bersertifikat sesuai Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Keamanan Organisasi, Perusahaan, dan Instansi Pemerintah. Perusahaan ini berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan para satpam dengan memberikan upah sesuai dengan peraturan pemerintah Indonesia. Fenomena dalam perusahaan ini adalah rendahnya disiplin akibat ketiadaan sistem absensi yang memadai, yang berdampak pada tidak validnya data kehadiran. Selain itu, motivasi kerja menurun karena keterbatasan jenjang karir, membuat karyawan merasa kurang dihargai. Pelatihan juga menjadi isu penting, khususnya terkait prosedur keselamatan dalam situasi darurat. Kurangnya pelatihan terstruktur berisiko memperburuk penanganan kondisi darurat, sehingga diperlukan pelatihan yang tepat agar personel dapat bertindak aman dan efektif.

Dengan memahami fenomena ini, perusahaan jasa pelayanan keamanan menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi persepsi kinerja dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka demi keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menurut penelitian terdahulu beberapa yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi persepsi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*), keamanan kerja dan merasa dihormati, serta adanya tantangan dan jenjang karir yang menjanjikan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap persepsi kinerja (Studi kasus pada PT Satya Haprabu Perkasa)”.

## **THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESIS**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Disiplin kerja pegawai yang baik akan menunjukkan bahwa sebuah organisasi dapat menjaga dan mempertahankan loyalitas dan kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka akan dapat diketahui nilai kinerja dari para pegawai.

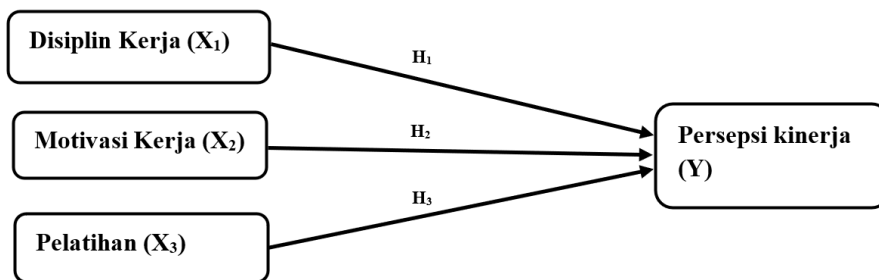
H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Persepsi kinerja.

Motivasi adalah sebuah faktor yang sangat mendorong seseorang untuk melakukan sebuah tindakan. “Menurut Hasibuan (2010:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai”.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Persepsi kinerja

Para peneliti sebelumnya menemukan bukti adanya hubungan yang positif antara program pelatihan dengan persepsi kinerja (Nassazi, 2013; Bhat, 2013; Hafeez, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mendapat pelatihan, semakin efisien pula tingkat kinerjanya.

H3: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Persepsi kinerja



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METHODS

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model Struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

### Sample and procedures

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh management dan outsourcing yang ada di PT Satya Haprabu Perkasa berjumlah 137 orang, yang berkantor di Jl. Pondok Jaya I No. 10B RT.1/RW.6, Pela Mampang, Kec. Mampang Prpt, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Berikut ini adalah jumlah karyawan perusahaan:

Table 1.

*Populasi Penelitian*

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Head Office	17
2.	Karyawan Outsourcing	120
<b>Total</b>		<b>137</b>

**Source:** Data HRD Perusahaan

Jenis pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan populasi (N) sebesar 137 dan tingkat kesalahan (e) sebesar 0,05. Berdasarkan perhitungan:  $n = 137 / (1 + 137 \times (0,05)^2) = 102$ . Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 102 responden.

## Measures

Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan (X3). Variabel dependen yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Persepsi kinerja (Y). Untuk mengetahui serta menilai sikap dan persepsi responden, dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala ini menggunakan bobot nilai dengan alternatif jawaban: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2017).

Setiap variabel dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam indikator sebagai dasar penyusunan kuesioner. Disiplin Kerja mengacu pada Siswanto (2013) dengan lima indikator, yaitu frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan terhadap standar dan peraturan kerja, serta etika kerja. Motivasi Kerja merujuk pada Wibowo (2016) yang mencakup kebutuhan berprestasi (need for achievement), kebutuhan berkuasa (need for power), dan kebutuhan afiliasi (need for affiliation). Pelatihan berdasarkan Dessler (2020) diukur melalui lima aspek: instruktur, peserta, metode, materi, dan tujuan pelatihan. Adapun Persepsi Kinerja mengikuti Afandi (2018), dengan indikator seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Seluruh indikator tersebut disusun berdasarkan teori dari para ahli untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki landasan teoritis yang kuat.

Metode Partial Least Square (PLS) dalam SEM digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas instrumen (outer model), serta hubungan kausal antar variabel laten (inner model) secara simultan. Menurut Furadantin (2018), outer model menggambarkan hubungan antara indikator dengan konstruk yang digunakan, sedangkan inner model menjelaskan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori yang mendasarinya (Abdillah & Hartono, 2015). Proses analisis dilakukan melalui bootstrapping untuk memperoleh nilai T-statistic sebagai dasar pengujian hipotesis.

## Data Analysis Technique

Dilakukan menggunakan perbandingan t-hitung dengan t-tabel. Perbandingan t-hitung serta t-tabel dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai t-hitung diperoleh dari hasil bootstrapping, menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Pengujian menggunakan bootstrapping dan bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan dari peneliti. Nilai koefisien path memberikan tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis. Skor koefisien yang dimiliki path ditujukan menggunakan nilai t-statistic harus di atas 1,96 untuk hipotesis two tailed, untuk pengujian hipotesis  $\alpha = 5\%$ .

## RESULTS AND DISCUSSION

### Result

Terdapat tahapan yang harus dilakukan dalam analisis model outer yaitu dengan melakukan pengujian convergent validity, discriminant validity, AVE, composite reliability, dan cronbach's alpha. Untuk menilai convergent validity dapat dinilai berdasarkan nilai loading factor, peneliti menggunakan nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruksinya *Rule of thumb* yang umumnya dipergunakan untuk menilai convergent validity yaitu nilai loading factor harus melebihi 0,7.

**Table 2.**  
*Hasil Convergent Validity (red) dan Dicriminant Validity (black)*

	Disiplin Kerja	Persepsi kinerja	Motivasi Kerja	Pelatihan	Ket.
DK1	0,791	0,656	0,691	0,581	Valid
DK2	0,859	0,774	0,734	0,650	Valid
DK3	0,860	0,769	0,713	0,670	Valid
DK4	0,713	0,651	0,588	0,508	Valid
DK5	0,823	0,766	0,732	0,649	Valid
DK6	0,817	0,683	0,700	0,560	Valid
DK7	0,818	0,778	0,752	0,669	Valid
DK8	0,762	0,713	0,751	0,645	Valid
DK9	0,753	0,639	0,683	0,586	Valid
DK10	0,760	0,670	0,724	0,585	Valid
KK1	0,771	0,831	0,784	0,660	Valid
KK2	0,775	0,837	0,824	0,723	Valid
KK3	0,800	0,840	0,811	0,735	Valid
KK4	0,781	0,791	0,714	0,647	Valid
KK5	0,749	0,837	0,699	0,686	Valid
KK6	0,721	0,843	0,686	0,660	Valid
KK7	0,711	0,811	0,670	0,709	Valid
KK8	0,712	0,853	0,661	0,760	Valid
KK9	0,569	0,755	0,511	0,648	Valid
MK1	0,734	0,659	0,771	0,529	Valid
MK2	0,612	0,586	0,729	0,517	Valid
MK3	0,681	0,631	0,810	0,571	Valid
MK4	0,757	0,746	0,860	0,618	Valid
MK5	0,723	0,721	0,798	0,614	Valid
MK6	0,721	0,764	0,802	0,705	Valid
P1	0,692	0,785	0,611	0,875	Valid
P2	0,599	0,645	0,635	0,795	Valid
P3	0,576	0,654	0,603	0,805	Valid
P4	0,612	0,694	0,586	0,828	Valid
P5	0,731	0,761	0,697	0,869	Valid
P6	0,702	0,764	0,709	0,925	Valid
P7	0,687	0,724	0,668	0,876	Valid
P8	0,640	0,677	0,616	0,871	Valid
P9	0,669	0,735	0,650	0,855	Valid
P10	0,612	0,704	0,592	0,800	Valid

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,7, sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai cross loading masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain, sesuai dengan kriteria validitas diskriminan (Abdillah & Hartono, 2015).

Uji discriminant validity juga dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE), dengan kriteria >0,5 agar dianggap valid (Abdillah & Hartono, 2015). Berikut nilai Average Variance Extracted (AVE) dalam penelitian ini:

**Table 3.**  
*Hasil Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,635	Valid
Persepsi kinerja	0,677	Valid
Motivasi Kerja	0,634	Valid
Pelatihan	0,724	Valid

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity table 3 di atas, nilai AVE yang diperoleh dari semua variabel lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa discriminant validity yang dimiliki setiap variabel dianggap valid sesuai dengan pendapat (Abdillah dan Hartono, 2015:207).

**Table 4.**

*Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0,936	0,946	Reliabel
Persepsi kinerja	0,940	0,950	Reliabel
Motivasi Kerja	0,884	0,912	Reliabel
Pelatihan	0,957	0,963	Reliabel

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Composite Reliability mengukur reliabilitas indikator, sementara Cronbach's Alpha menilai batas terendahnya. Variabel dinyatakan reliabel jika Composite Reliability  $> 0,7$  dan Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Abdillah dan Hartono, 2015:207). Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan nilai composite reliability dari semua variabel lebih dari 0,7 dan nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih dari 0,6.

**Table 5.**

*Hasil Uji Path Coefficient*

	Path Coefficient
Disiplin Kerja -> Persepsi kinerja	0,428
Motivasi Kerja -> Persepsi kinerja	0,231
Pelatihan -> Persepsi kinerja	0,340

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

*Uji path coefficient* untuk menunjukkan seberapa kuat dan pengaruh dampak variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan tabel 5 di atas hasil uji path coefficient terbesar terdapat pada variabel disiplin kerja terhadap persepsi kinerja dengan nilai sebesar 0,428, diikuti dengan variabel pelatihan terhadap persepsi kinerja dengan nilai sebesar 0,340, dan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja dengan nilai sebesar 0,231.

**Table 6.**

*Hasil R-Square*

	R Square
Persepsi kinerja	0,869

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari hasil tabel 6 di atas menunjukkan Nilai R-Square sebesar 0,869 menunjukkan bahwa persepsi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan sebesar 86,9%. Nilai ini termasuk kategori baik karena berada di atas 0,67.

**Table 7.**

*Hasil Uji Keباikan Model*

	Saturated Model
SRMR	0,071

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Hasil uji goodness of fit model PLS menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,071. Karena nilai SRMR ini kurang dari 0,08, maka model PLS dinyatakan sebagai perfect fit dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Ghozali, 2016:81).

**Table 8.**

*Hasil Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (-1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	1020,000	1020,000	
Persepsi kinerja	918,000	391,449	0,574
Motivasi Kerja	612,000	612,000	
Pelatihan	1020,000	1020,000	

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan data yang disajikan pada table 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Q-Square* pada variabel persepsi kinerja adalah 0,574. Dengan melihat nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai *Q-Square* > 0 (nol) yaitu 0,574 (Chin, 1998).

**Table 9.**

*Hasil Pengujian Hipotesis*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja -> Persepsi kinerja	0,428	0,083	5,126	0,000
Motivasi Kerja -> Persepsi kinerja	0,231	0,081	2,858	0,004
Pelatihan -> Persepsi kinerja	0,340	0,054	6,300	0,000

Source: Hasil Output SmartPLS 3.0

Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistic* > *t-tabel* sebesar 1,96 dan *p-value* < 0,05 (Ghozali, 2021:76). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja. Disiplin kerja memiliki nilai original sample 0,428 dengan *t-statistic* 5,126 dan *p-value* 0,000, menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai original sample 0,231, *t-statistic* 2,858, dan *p-value* 0,004. Sementara itu, pelatihan memberikan kontribusi positif dengan nilai original sample 0,340, *t-statistic* 6,300, dan *p-value* 0,000. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut terbukti secara statistik berkontribusi terhadap peningkatan persepsi kinerja.

## Discussion

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja, dengan nilai original sample 0,428, *t-statistic* 5,126, dan *p-value* 0,000, yang berarti hipotesis diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi persepsi kinerja.

Pengujian hipotesis kedua juga membuktikan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap persepsi kinerja, dengan nilai original sample 0,231, *t-statistic* 2,858, dan *p-value* 0,004, sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi persepsi kinerja.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja, dengan nilai original sample 0,340, *t-statistic* 6,300, dan *p-value* 0,000, yang juga mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Semakin tinggi pelatihan, semakin tinggi persepsi kinerja.

### Limitations

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain: 1) Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya. 2) Penelitian membahas 4 (empat) variabel yang sudah sering diteliti, sehingga hasil penelitian sudah dapat diduga sebelum melakukan uji analisis statistik. 3) Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang belum masuk kerangka konseptual ini.

Pada penelitian selanjutnya perlu untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi persepsi kinerja secara kompleks baik secara langsung maupun tidak langsung atau adanya variabel mediasi.

### CONCLUSION

Berdasarkan tujuan penelitian serta analisis data sesuai metode yang digunakan maka diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap persepsi kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga persepsi kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (2) Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap persepsi kinerja. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, dan lebih cenderung untuk mencapai target yang telah ditetapkan. (3) Terdapat pengaruh variabel pelatihan terhadap persepsi kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi persepsi kinerja begitu juga sebaliknya. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

### REFERENCES

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Persepsi kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustin, R. P. (2013). Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(4), 210–214. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i4.3517>

- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. Modern Methods for Business Research.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan H. L. (2015). Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” menggunakan program smartPLS 3.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap persepsi kinerja (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship*, 1, 42–58.  
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama (ed.))*. KENCANA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

## Declarations

### Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

### Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

### Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

### How to Cite

Prasetio, C., Pragiwani, M., & Prabantoro, G. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Persepsi Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 21-30.  
<https://doi.org/10.36407/jrmb.v9i1.1450>