

Analisis Dampak Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal

Analysis Of The Impact Of Training, Work Discipline, And Motivation On Employee Performance PT Prima Multi Terminal

Dwi Ajeng Gunawan^a, Tuty Nainggolan^{b*}, Febby Valensia Gurning^c
PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas
Prima Indonesia^{a,b,c}

^btutynainggolan@unprimdn.ac.id

Disubmit : 24 Mei 2025, Diterima : 13 Juni 2025, Dipublikasi :29 Juni 2025

Abstract

Human resource performance is an important thing that companies must pay attention to from time to time to maintain effectiveness and maximize work results. This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline, and job training on the performance of PT Prima Multi Terminal employees. This type of research is quantitative research with a sample size of 115 employees. The data analysis technique uses Smart PLS with inner and outer model tests. The results showed that work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee performance, job training had no effect on employee performance. the magnitude of the influence of independent variables (job training, work discipline, work motivation) on the dependent variable (employee performance) is 64.9% and the remaining 35.1% is influenced by other variables outside the study.

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

Abstrak

Kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus di perhatikan perusahaan dari waktu ke waktu untuk menjaga keefektifan dan maksimal nya hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 115 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS dengan uji inner dan outer model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. besarnya pengaruh variabel independent (Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) adalah 64.9% dan sisanya 35.1% di pengaruhi variabel lain diluar penelitian

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

PT Prima Multi Terminal menyediakan layanan terminal petikemas antar pulau dan internasional. Dengan jenis Pelayanan jasa Stevedoring, Haulage, Receiving/Delivery, Penumpukan, dan Pelayanan Dermaga yang beroperasi di kota Medan provinsi Sumatera Utara. Dalam kegiatan operasional perusahaan, pasar persaingan global setiap tahunnya mengalami perluasan di berbagai sektor di seluruh dunia. agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing sembari meraih tujuan perusahaan, salah satu faktor yang perlu di tingkatkan adalah aspek kinerja Sumber daya Manusia. tujuan suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan usaha dan pengembangan usaha selalu berhubungan dengan baik atau buruknya kinerja karyawan. Perilaku setiap individu yang bekerja dalam suatu

perusahaan atau organisasi di pengaruhi oleh faktor eksternal yang membentuk individu menjadi cakap dan profesional dalam bekerja, seperti Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan menstimulus kinerja karyawan menjadi lebih baik melalui cara bekerja yang efektif. Faktor internal diantaranya adalah motivasi dan disiplin dalam bekerja yang tertanam dalam pola pikir dan di implementasikan melalui tindakan dalam bekerja dengan hasil kerja yang baik dan secara langsung berpengaruh terhadap tercapainya target perusahaan.

Tabel 1. Tabel Fenomena

Data trucking pick up, Pengiriman & Steve Doring					
Tahun	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Trafick (Teus)</i>	575.76	628.839	612.432	570.488	581.399

Sumber: Bagian Pengembangan Sumber daya Manusia PT Prima Multi Terminal

Berdasarkan tabel dapat di lihat adanya penurunan penjualan yang signifikan di tahun 2021 hingga tahun 2023, Fenomena tersebut bisa di sebabkan oleh faktor menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang buruk tidak hanya mempengaruhi kualitas output perusahaan tetapi juga dapat menurunkan tingkat kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan dan keuntungan perusahaan (Rahayu, 2024). Melalui hasil wawancara awal bersama staff bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Prima Multi Terminal, ada beberapa pokok permasalahan yang selalu terjadi dalam kegiatan operasional perusahaan walaupun sudah mengalami pemutusan hubungan kerja karyawan yang kurang optimal juga tidak sesuai dalam bekerja sesuai standar perusahaan dan perekrutan karyawan baru, masalah kinerja karyawan yang kurang baik akan muncul seiring berjalanya waktu. Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama mereka melaksanakan tanggung jawab mereka. Kinerja ini dapat diukur dari kualitas dan kuantitas (Susilo et al, 2024), Masalah awal yang muncul adalah buruknya hasil kerja karyawan karena rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan yang juga bersinggungan dengan disiplin dalam bekerja karyawan ketika masa kerja sudah semakin lama di perusahaan. Motivasi memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin dan rekan satu divisi akan memberikan keyakinan dan inspirasi serta dorongan untuk bekerja secara optimal internal dari diri seorang karyawan (Alkadri, 2024).

Langkah yang di berikan perusahaan dalam pengoptimalan kinerja karyawan adalah pemberian pelatihan kerja atau training secara keseluruhan pada setiap divisi secara berkala. pelatihan kerja bertujuan untuk memberikan solusi permasalahan yang muncul karena kinerja karyawan yang mulai menurun atau adanya kebutuhan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang berhubungan dengan mekanisasi terbaru, Jenis dan metode Pelatihan kerja yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan setiap divisi dalam suatu perusahaan dan tidak bisa di generalisasikan (Wijaya, 2023). namun pelatihan kerja yang di berikan belum memberikan dampak yang maksimal terhadap hasil kerja karyawan.

Tata kelola perusahaan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia akan mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja dimana variabel tersebut merupakan Indikator tata kelola perusahaan yang baik (Lubis F,2024).

Dari pemaparan di atas, ada faktor yang menyebabkan baik dan buruknya kinerja karyawan baik dari segi eksternal dan internal karyawan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel yang hendak di teliti maka peneliti akan melakukan penelitian kualitas kinerja sumber daya manusia dengan judul penelitian **“Pengaruh Dampak Motivasi kerja, Displin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal”**.

Tinjauan Pustaka

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Stehen P. Robbins, motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Hasan, 2024). Pekerja yang termotivasi akan melakukan tingkat usaha tertentu (intensitas), waktu tertentu (persistence), dan arah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Safrizal,2022). Motivasi yang kuat sangat penting untuk memastikan setiap karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi, menghadapi tantangan yang menantang, dan pastinya menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi karyawan (Alkadri, 2024). Pada peneleitian ini menggunakan teori motivasi abraham Maslow yang menyatakan dalam mencapai tingkatan kebutuhan selanjutnya, seseorang dapat menggunakan kuasa motivasi untuk mendorong mereka dalam mencapai tingkat kebutuhan di tingkat selanjutnya (Sunnyoto, 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Suharsimi Arikunto mendefinisikan kedisiplinan sebagai kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan tata tertib karena didorong oleh kesadaran (Ramadhani, 2024). Kedisiplinan kerja yang tinggi signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan (Sihombing, 2024). Kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan karena itu melatih karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan. Jika seorang karyawan lebih disiplin, mereka akan lebih produktif, yang secara langsung berdampak pada hasil kerja. Disiplin memiliki tujuan utama untuk meningkatkan efektivitas semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan energi. Disipilin berusaha menghindari kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja karena kelalaian, senda gurau, atau pencurian. Disipilin berusaha untuk menghindari kesalahan atau keteledoran yang disebabkan oleh kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan (Estiana, 2023).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan (training) menurut Subroto, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. (Selfiana,2023). Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan. Program pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan sukses (Nehe,2023). Dengan pemberian pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang dan kebutuhan dan dilakukan secara berkelanjutan maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui hasil kerja yang baik. Pelatihan dan disiplin kerja harus mendukung kinerja yang baik dari karyawan. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek

yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, pelatihan telah ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (Parta, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan secara teratur cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, telah terbukti bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan menegakkan disiplin kerja guna mencapai kinerja yang optimal (Sari, 2024). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Safitri, 2023). Di antara berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan variabel pelatihan kerja. Jika hanya salah satu faktor yang berpengaruh maka kinerja pegawai kurang optimal dan hasil kerja kurang efektif dan efisien.

Hipotesis Penelitian

Dalam Penelitian ini memiliki 4 hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal.
- Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal.
- Secara Parsial Variabel Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal.
- Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan data, yaitu angka, dan menggunakan analisis statistik untuk mengukur hasil yang objektif. Analisis statistik menggunakan skala objektif pengukuran unit analisis, yang disebut variabel. Selanjutnya, perangkat lunak aplikasi statistik yang sesuai akan digunakan untuk melihat apakah ada hubungan atau perbedaan signifikan antara variabel-variabel ini. Output digunakan sebagai dasar untuk mencapai kesimpulan dan generalisasi penelitian. Nominal, ordinal, rasio, dan interval adalah empat kategori pengukuran yang tersedia (Balaka, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Angket, juga dikenal sebagai kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur dengan mengisi ruang kosong atau dengan menggunakan opsi jawaban yang telah ditentukan (Daruhadi, 2024).

Penelitian dilakukan di PT Prima Multi Terminal di alamat *Jl. Raya Pelabuhan Belawan II Gabion Bagan Deli, Belawan Medan - 20414*. Sumatera Utara - Indonesia. Penelitian di mulai di Bulan April tahun 2025 - Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama, seperti anggota kelompok, peristiwa, atau objek yang akan diteliti (Handayani, 2023). Populasi yang diteliti dalam studi ini terdiri dari 162 karyawan PT Prima Multi Terminal. Sumber data terdiri dari sebagian populasi yang diambil. Sampel dapat mewakili keseluruhan populasi (Handayani, 2023). Dalam penelitian ini, rumus Slovin digunakan untuk pengambilan sampel.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$
$$n = \frac{162}{1+162(0.05)^2} = 115$$

Keterangan:

n = Ukuran

N = Populasi

e = Taraf Kesalahan Besar (5%)

Perhitungan sampel rumus slovin menunjukkan bahwa sampel penelitian terdiri dari 115 karyawan.

Model Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis penelitian ini, persamaan analisis regresi linear berganda umumnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

a: Konstanta

b₁, b₂: Koefisien Regresi

X₁: Pelatihan kerja

X₂: Disiplin kerja

X₃: Motivasi

e: Persentase Kesalahan (%)

Teknik Analisis Data

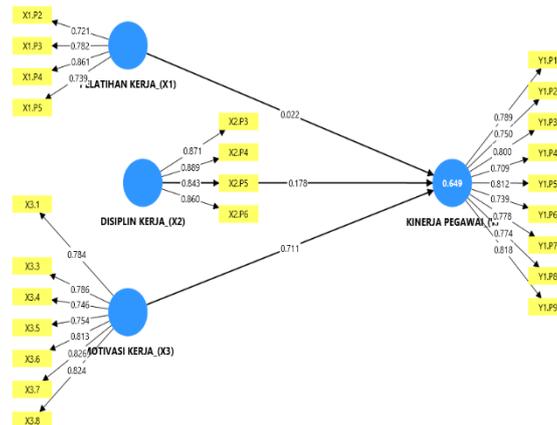
Analisis dan olah data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 4 (Partial Least Square). Menurut Ghozali dan Latan model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (outer model), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (inner model) (Larassati, 2022).

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Model Pengukuran (outer Model)

Analisis data menggunakan analisis data Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi Smart PLS 4, yang di uji melalui tiga tahapan yaitu pengujian outer model, pengujian inner model dan pengujian hipotesis.



Gambar 1. Diagram Outer Model

Pada Diagram Outer Model, indikator yang memiliki nilai < 0.7 akan di hapus agar bisa melanjut ke tahap selanjutnya (indikator yang di hapus di tertera di lampiran dan diagram utuh sebelum penghapusan).

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur butir - butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner mampu mewakili setiap variabel yang di teliti yang pengukurannya meliputi uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen di ukur dengan menggunakan nilai loading factor dan average extracted varience (AVE) dari setiap variabel. Suatu indikator di nyatakan valid ketika memiliki nilai loading faktor > 0,7 terhadap konstruk yang di tuju dan jika nilainya di bawah 0,7 maka indikator tersebut harus di hilangkan.

Tabel 2. Output loading Factor

	DISIPLIN KERJA_(X2)	KINERJA PEGAWAI_(Y)	MOTIVASI KERJA_(X3)	PELATIHAN KERJA_(X1)
X1.P2				0.721
X1.P3				0.782
X1.P4				0.861
X1.P5				0.739
X2.P3	0.871			
X2.P4	0.889			
X2.P5	0.843			
X2.P6	0.860			
X3.1			0.784	
X3.3			0.786	
X3.4			0.746	
X3.5			0.754	
X3.6			0.813	
X3.7			0.826	
X3.8			0.824	
Y1.P1		0.789		
Y1.P2		0.750		

Y1.P3	0.800
Y1.P4	0.709
Y1.P5	0.812
Y1.P6	0.739
Y1.P7	0.778
Y1.P8	0.774
Y1.P9	0.818

Pada Bagian output loading Factor, indikator yang nilainya < 0,7 akan dihapus. Karena akan membuat output tahapan berikutnya tidak lewat uji kriteria.

Tabel 3. Output Average variance extracted (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA_(X2)	0.889	0.895	0.923	0.750
KINERJA PEGAWAI_(Y)	0.917	0.920	0.931	0.601
MOTIVASI KERJA_(X3)	0.901	0.912	0.921	0.626
PELATIHAN KERJA_(X1)	0.788	0.806	0.859	0.604

Menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel > 0,5 .maka masing – masing variabel telah memenuhi kriteria pengujian Avarage Variance Extracted (AVE).

Validitas Diskriminan

Nilai cross loading dan nilai Fornnel dan Larcker digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai cross loading harus lebih besar untuk konstruk yang dituju dibandingkan dengan konstruk lain. Nilai fornnel dan larcker di nilai dengan nilai akar AVE (nilai di diagonal utama) lebih besar dari masing-masing korelasi antar variabel latennya (nilai di bawah diagonal utama).

Tabel 4. Output Cross Loading

	DISIPLIN KERJA_(X2)	KINERJA PEGAWAI_(Y)	MOTIVASI KERJA_(X3)	PELATIHAN KERJA_(X1)
X1.P2	0.380	0.181	0.213	0.721
X1.P3	0.367	0.276	0.277	0.782
X1.P4	0.476	0.324	0.325	0.861
X1.P5	0.527	0.373	0.318	0.739
X2.P3	0.871	0.441	0.397	0.555
X2.P4	0.889	0.406	0.313	0.535
X2.P5	0.843	0.376	0.290	0.432
X2.P6	0.860	0.350	0.288	0.468
X3.1	0.220	0.484	0.784	0.289
X3.3	0.250	0.532	0.786	0.331
X3.4	0.251	0.500	0.746	0.279

X3.5	0.296	0.584	0.754	0.325
X3.6	0.325	0.673	0.813	0.266
X3.7	0.364	0.745	0.826	0.265
X3.8	0.329	0.735	0.824	0.340
Y1.P1	0.311	0.789	0.676	0.289
Y1.P2	0.324	0.750	0.564	0.265
Y1.P3	0.365	0.800	0.672	0.334
Y1.P4	0.261	0.709	0.463	0.208
Y1.P5	0.356	0.812	0.592	0.324
Y1.P6	0.322	0.739	0.676	0.314
Y1.P7	0.432	0.778	0.607	0.331
Y1.P8	0.405	0.774	0.574	0.298
Y1.P9	0.398	0.818	0.612	0.347

Berdasarkan Tabel dapat di lihat nilai cross loading setiap variabel lebih besar dari pada nilai cross loading variabel lainnya maka dapat di simpulkan indikator - indikator di atas sudah memenuhi kriteria pengujian cross loading.

Tabel 5. Output Fornel dan Larcker

	DISIPLIN KERJA_(X2)	KINERJA PEGAWAI_(Y)	MOTIVASI KERJA_(X3)	PELATIHAN KERJA_(X1)
DISIPLIN KERJA_(X2)	0.866			
KINERJA PEGAWAI_(Y)	0.457	0.775		
MOTIVASI KERJA_(X3)	0.376	0.786	0.791	
PELATIHAN KERJA_(X1)	0.578	0.392	0.376	0.777

Berdasarkan Tabel dapat di lihat nilai fornrel dan larcker memenuhi kriteria uji Fornel dan Larcker. karena nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar setiap konstruk.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Uji Reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA_(X2)	0.889	0.895	0.923	0.750
KINERJA PEGAWAI_(Y)	0.917	0.920	0.931	0.601
MOTIVASI KERJA_(X3)	0.901	0.912	0.921	0.626
PELATIHAN KERJA_(X1)	0.788	0.806	0.859	0.604

Berdasarkan Tabel, nilai composite reliability dan cronbach's alpha setiap variabel > 0,7 maka dapat di nyatakan setiap variabel sudah memenuhi syarat uji kriteria composite reliability dan cronbach's alpha. Maka di simpulkan setiap variabel - variabel sudah mempunya tingkat reliabelitas yang baik.

**Struktural Model (Inner Model)
R-Square**

Tabel 7. Tabel R Square

	R-square	R-square adjusted
KINERJA PEGAWAI_(Y)	0.649	0.647

Tabel R square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. berdasarkan tabel diatas nilai R square sebesar 0.649 atau 64.9%. hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent adalah 64.9% dan sisanya 35.1% di pengaruhi variabel lain diluar penelitian.

F-Square

Tabel 8. Tabel F Square

	f-square
DISIPLIN KERJA_(X2) -> KINERJA PEGAWAI_(Y)	0.057
MOTIVASI KERJA_(X3) -> KINERJA PEGAWAI_(Y)	1.183
PELATIHAN KERJA_(X1) -> KINERJA PEGAWAI_(Y)	0.001

Pada Tabel, nilai F square variabel yang > 0.015 hanya variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.dan variabel disiplin serta pelatihan kerja memiliki efek kecil karena nilainya < 0.015.

Q-Square

Tabel 9. Tabel Q Square

	Q ² predict	RMSE	MAE
KINERJA PEGAWAI_(Y)	0.641	0.609	0.331

Hasil uji Q2 (Q-square test) pada Tabel 3.9 menunjukkan nilai > 0 maka di simpulkan bahwa model memiliki kategori predictive relevance.

Goodness of Fit (gof)

Tabel 10. Goodness of Fit (gof)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.072	0.072
d_ ULS	1.542	1.542
d_ G	0.571	0.571
Chi-square	1776.535	1776.535
NFI	0.797	0.797

Berdasarkan hasil pengukuran Goodnes of Fit (Gof) pada tabel 4.0 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0.072 maka di katakan tingkat kesesuaian dan kelayakan model dinyatakan baik (good fit) dan nilai NFI sebesar 0.797 maka model di kategorikan sebagai marginal fit.

Pengujian Hipotesis (Analisis Path Coefficient)

Pengujian Hipotesis di lakukan dengan menjalankan opsi bootstraping pada Smart PLS, yang bertujuan untuk melihat arah signifikansi setiap variabel. Pada pengujian hipotesis akan dilakukan dua pengujian yaitu pengaruh secara langsung (Analisis Path Coefficient) dan pengaruh tidak langsung (Analisis Indirect Effect). Yang kedua pengujian tersebut harus memenuhi syarat pengujian yaitu nilai P Values harus $\leq 0,05$ dan nilai t statistic $\geq 1,96$.

Gambar 11. Pengujian Hipotesis (Analisis Path Coefficient)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DISIPLIN KERJA (X2) > KINERJA PEGAWAI (Y)	0.178	0.176	0.054	3.288	0.001
MOTIVASI KERJA (X3)> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.711	0.710	0.042	16.877	0.000
PELATIHAN KERJA (X1) > KINERJA PEGAWAI (Y)	0.022	0.028	0.047	0.462	0.644

- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Positif signifikan Berdasarkan hasil pengujian, variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-statistic sebesar 3.288 dan nilai p-value sebesar 0.001. Demikian disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja, karena nilai t-statistic $> 1,96$ dan nilai P values $< 0,05$.
- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Positif signifikan Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t-statistic sebesar 16.877 dan nilai p-value sebesar 0.000. Demikian disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja, karena nilai t-statistic $> 1,96$ dan nilai P values $< 0,05$.
- Pengaruh Pelatihan kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Positif tidak signifikan Berdasarkan hasil pengujian, variabel Pelatihan kerja Kerja terhadap variabel Pelatihan kerja Kerja memiliki nilai t-statistic sebesar 0.462 dan nilai p-value sebesar 0.644. Demikian disimpulkan bahwa variabel Pelatihan kerja Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Pelatihan kerja Kerja, karena nilai t-statistic $< 1,96$ dan nilai P values $> 0,05$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai indikator variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yang paling tinggi adalah nilai indikator “Karyawan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan” dan yang paling rendah adalah Metode Pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan dimengerti karyawan”. Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Untuk perusahaan pada tahap pengembangan sumber daya manusia baiknya selalu membuat pelatihan kerja rutin yang bervariasi setiap divisi spesifik dengan metode pelatihan dan intensitas pelatihan yang disesuaikan dengan bagian setiap divisi agar tercipta hasil kerja yang baik dari pelatihan – pelatihan kerja yang rutin dilaksanakan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai indikator variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang paling tinggi adalah nilai indikator “Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan” dan yang paling rendah “Pimpinan datang tepat waktu”. Untuk para kepala setiap divisi / bagian baiknya tetap mempertahankan atau meningkatkan arahan dan pembagian jobdesk yang sesuai dan adil terhadap setiap karyawan pada divisinya masing – masing, agar tercipta arah kerja yang baik dan hasil kerja karyawan yang maksimal. Dan disiplin waktu yang sama baik di tingkatkan untuk setiap karyawan, baik staff dan pimpinan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai indikator variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai yang paling tinggi adalah nilai indikator “Pegawai termotivasi bekerja untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan”. dan indikator yang paling rendah adalah “Pegawai dapat meminimalisasi tingkat kesalahan pegawai”. Untuk perusahaan baiknya memberikan jenjang karir melalui pendidikan berupa beasiswa kuliah tingkat lanjut yang bisa meningkatkan kapasitas intelektual agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan maksimal dan peningkatan kapasitas intelektual bisa memberikan dampak yang baik terhadap kemajuan perusahaan. Pegawai juga diharapkan dapat saling bekerja sama dan berkolaborasi yang sehat untuk meminimalisir kesalahan yang akan bertambah besar.

4. Simpulan

- Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal.
- Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal.
- Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal.
- Besarnya pengaruh variabel independent (Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) adalah 64.9% dan sisanya 35.1% di pengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Saran

- Untuk seluruh staff/karyawan PT Prima Multi terminal agar lebih meningkatkan disiplin waktu, baik waktu kedatangan dan disiplin dalam kerjaan. Ketika semakin banyak karyawan yang disiplin maka mayoritas juga akan mengikuti.
- Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kesempatan pendidikan ke jenjang lanjut lebih banyak mayoritas karyawan yang setuju. Sekiranya untuk

kedepannya perusahaan bisa memberikan banyak kesempatan pemberian kesempatan pendidikan lanjut untuk karyawan yang memiliki kinerja baik.

- Untuk perusahaan boleh memeriksa dan mengevaluasi pemberian pelatihan kerja yang diberikan selama ini. baik dari metode, intensitas, dan keandalan tenaga pengajar yang diberikan.

5. Daftar Pustaka

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan data penelitian. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5423–5443.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Ghozali, I. (2021). *Ghozali 2021*. In *Narratives of therapists' lives* (pp. 138–139).
- Lubis, F., & Sitorus, D. H. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam. *eCo-Buss*, 7(1), 1–12.
- Muhson, A. (2022). *Analisis statistik dengan SmartPLS* (pp. 1–34). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nehe, B. P. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 105–118.
- Ramadhani, A., Harahap, F., Addila, U., Wulandari, M., Effendy, N. H., Hafifah, N., ... & Sultani, D. I. (2024). Menanamkan nilai kedisiplinan melalui sosialisasi kepada murid kelas 6B di SD Negeri 060925. *J-MAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 959–962.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai*.
- Sari, A. L., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Toko Kue Alessia Cake. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2).
- Selfiana, V., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis proses pelatihan karyawan pada Handcraft Macrame (PT Simpul Tali Indonesia). *Jurnal Pijar*, 2(1), 44–49.
- Sihombing, K. J. M., & Luterlean, B. S. (2024). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunajaya Santosa. *eProceedings of Management*, 11(6).
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). *Buku aplikasi Minitab untuk statistisi pemula* (Issue March). www.keira.id
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan kinerja karyawan di era digital. *Analisis*, 13(1), 106–118.