



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PARAMITA BAN INDO MAKASSAR

The Effect of Training and Competencies on Employee Performance through Work Discipline at PT. Paramita Ban Indo Makassar

Agus Kahar^{1*}, Kafrawi Yunus², Lukman Setiawan²

¹PT. Paramita Ban Indo Makassar

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: aguskahar08@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membahas bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makassar. Penelitian menguji dan menganalisis seberapa besar variabel variabel saling berpengaruh melalui variabel disiplin sebagai variabel intervening pada PT. Paramita Ban Indo Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode SEM (*structural equation modeling*) dengan PLS (*partial last square*). Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dari hasil yang diperoleh dengan nilai t statistic sebesar 0.889 dimana t statistic lebih kecil dari t tabel 1.677. Sementara pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan dari hasil yang diperoleh dengan nilai t statistic sebesar 1.978 dimana t statistic lebih besar dari t tabel 1.677.

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

ABSTRACT

This research aims to discuss how training and competence affect employee performance through work discipline at PT Paramita Ban Indo Makassar. This research tests and analyses how much the variables affect each other through the discipline variable as an intervening variable at PT Paramita Ban Indo Makassar. The research method used is the SEM (structural equation modeling) method with PLS (partial last square). The software used for SEM PLS analysis is the smart PLS 4 program. The results of this research show that the effect of training on performance through work discipline does not have a significant effect on the results obtained with a t statistic value of 0.889 where the t statistic is smaller than the t table of 1.677. Meanwhile, the influence of competence on performance through work discipline indirectly has a significant positive effect on the results obtained with a t statistic value of 1.978 where the t statistic is greater than the t table of 1.677.

Keywords: Training, Competency, Employee Performance, Work Discipline



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang disebabkan oleh perkembangan zaman, mendorong perubahan yang sangat besar terhadap kecenderungan atau perilaku setiap orang. Perubahan hal inipun sangat terasa di lingkungan kerja atau perusahaan. Adanya kemajuan teknologi yang disebabkan zaman menuntut setiap orang atau bahkan perusahaan untuk

melakukan berbagai upaya guna meningkatkan kemampuan perusahaan dan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh individu maupun perusahaan untuk mengasah kemampuan dan meningkatkan skill yang dimiliki, diantaranya membiasakan diri dengan lingkungan digital dan melakukan pelatihan kepada para karyawan

Menurut Hasibuan (2020) “manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan”. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa dibutuhkan suatu tindakan manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas yang dimiliki suatu perusahaan agar dapat menciptakan sumber daya yang berkompeten dan berdaya saing tinggi kedepannya. Dengan tindakan manajemen yang sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan karyawan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan maupun keahlian dengan harapan karyawan dapat bekerja secara baik dan memiliki jiwa profesional yang kuat. Dengan adanya program pelatihan yang diadakan perusahaan secara berkala atau terstruktur, karyawan dapat memahami jenis dan penanganan pekerjaan dengan baik serta sesuai dengan SOP yang berlaku, sehingga kedepannya perusahaan dapat mencapai posisi kemajuan yang maksimal.

Pelaksanaan pelatihan yang telah di programkan perusahaan tentu harus berjalan secara terjadwal dan konsisten serta sesuai dengan jenis pekerjaan, tentu masing-masing karyawan juga harus memiliki setidaknya pengetahuan dasar terkait dengan bidang yang telah ditentukan. Dan masalah yang paling sering terjadi ialah ketika terdapat karyawan baru yang belum terlalu atau bahkan tidak memahami bidang pekerjaannya sehingga tidak mempunyai daya terampil dalam bekerja, sehingga perusahaan harus mengeluarkan tenaga ekstra untuk melakukan pelatihan dasar dan orientasi secara khusus pada karyawan tersebut. Keberadaan pelatihan tentu harus melibatkan seluruh karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, tentu dengan metode dan tingkatan yang berbeda. Alasan karyawan lama harus tetap mengikuti serangkaian pelatihan, hal ini bertujuan agar karyawan tersebut mengalami peningkatan kemampuan dan pengetahuan agar kedepannya karyawan ini mampu menjadi trainee atau mentor bagi karyawan baru kedepannya. Adanya program pelatihan tersebut perusahaan dapat mengukur dan mengetahui kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan begitu perusahaan dapat gambaran beberapa aspek penting yang perlu dievaluasi dan ditekankan dalam pelatihan berikutnya. Selain pelatihan, juga terdapat beberapa hal yang mencakup atau berkaitan langsung untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan. Salah satu yang dimaksud adalah kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Hal ini juga sangat menunjang kemampuan karyawan dalam bekerja yang berkualitas, kompetensi keperibadian merupakan kemampuan keperibadian yang mantap, setabil, arif, dan berwibawa, serta menjadi tauladan bagi lingkungan sekitar. Selain itu kompetensi yang dimiliki karyawan adalah kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi sosial merupakan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal, sementara kompetensi profesional merupakan kemampuan karyawan dalam penguasaan terkait penanganan bidang yang dikerjakan.

Secara literal, kompetensi dapat diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi sangat berkaitan dengan kemampuan skill seseorang dalam bidang tertentu. Seperti yang dikatakan sebelumnya bahwa kompetensi sangat menunjang

keberhasilan suatu karyawan dalam memajukan perusahaan, maka dari itu diperlukan pula perangkat lain agar kompetensi yang dimiliki karyawan dapat diaplikasikan dengan baik dan benar, dengan cara menimbulkan rasa motivasi yang tinggi untuk terlibat secara penuh dalam melaksanakan serangkaian tugas. Adapun cara yang umum dilakukan untuk mendorong kompetensi yang maksimal, yakni dengan terlibatnya seorang pemimpin untuk memberikan dorongan dan dukungan untuk karyawan tersebut, dengan cara memberikan motivasi, dengan harapan karyawan merasa tertantang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkualitas.

PT. Paramita Ban Indo Makassar merupakan perusahaan yang berorientasi pada bidang otomotif, perusahaan tersebut cukup aktif bersaing dengan perusahaan sejenisnya. PT. Paramita Ban Indo Makassar mempunyai kantor cabang dengan jumlah yang tergolong masif tersebar di kota-kota besar Indonesia, jelas perusahaan ini juga mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak jumlahnya. Akan tetapi tantangan besar perusahaan tersebut berada pada pemberdayaan sumber daya manusia yang dimana komponen ini merupakan objek vital yang diandalkan perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor lainnya. Dengan kondisi seperti ini, perusahaan tersebut harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten pada masing-masing bidang pekerjaan. Maka dari itu PT. Paramita Ban Indo Makassar melakukan beberapa rangkaian manajemen sumber daya manusia dalam mendukung perusahaan tersebut mengalami kemajuan yang pesat. Termasuk dalam melakukan pelatihan, kompetensi, kinerja melalui kedisiplinan karyawan. Pendekatan yang dilakukan PT. Paramita Ban Indo Makassar merupakan wujud dari upaya pengembangan karyawan agar mempunyai jiwa profesionalisme dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makassar.

2. METODE

Penelitian dilakukan di PT. Paramita Ban Indo Makassar. Dengan alasan bahwa PT. Paramita Ban Indo Makassar cukup memenuhi standar objek penelitian dengan jumlah karyawan yang cukup untuk dipertimbangkan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paramita Ban Indo Makassar sebanyak 50 orang karyawan dan sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu Smart Least Square (PLS).

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argument responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat baik sampai tidak baik yang

dituangkan dalam pilihan jawaban instrument (angket) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi respon jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan statistik inferensial melalui structural equation modeling (SEM) dengan partial least square (SEM PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program smart PLS 4.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Identitas responden yang disajikan berdasarkan jenis kelamin dan bidang pekerjaan. Untuk lebih jelasnya pemetaan jumlah responden yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

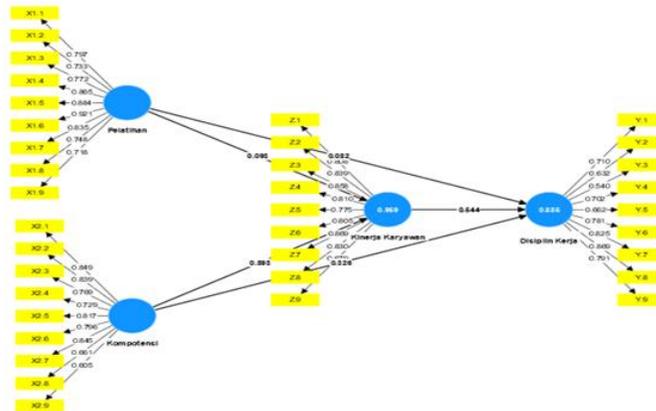
Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Orang | Persentase% |
|---------------|--------------|-------------|
| Laki-Laki | 45 | 90% |
| Perempuan | 5 | 10% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Data Primer Setelah Diolah Tahun 2023

Tabel 1. diatas menunjukkan jumlah keseluruhan respon yang didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 45 orang atau persentase sebesar 90%. Sebab laki-laki punya kemampuan yang baik dan memahami dalam melakukan servis kendaraan roda empat.



Gambar 1. Hasil Nilai Outer Loading

Tabel 3.
Nilai Outer Loading

| Variable | Indikator | Loading factor |
|------------|-----------|----------------|
| Pelatihan | X1.1 | 0.797 |
| | X1.2 | 0.733 |
| | X1.3 | 0.772 |
| | X1.4 | 0.865 |
| | X1.5 | 0.884 |
| | X1.6 | 0.921 |
| | X1.7 | 0.835 |
| | X1.8 | 0.748 |
| | X1.9 | 0.718 |
| Kompetensi | X2.1 | 0.849 |
| | X2.2 | 0.839 |

Berdasarkan karakteristik responden pada divisi pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

| Divisi pekerjaan | Jumlah orang | Persentase |
|---------------------|--------------|------------|
| Kordinator Lapangan | 1 | 2% |
| Massanger | 1 | 2% |
| Mekanik | 35 | 70% |
| Leader mekanik | 8 | 16% |
| Admin | 2 | 4% |
| Sales | 2 | 4% |
| Kasir | 1 | 2% |
| Total | 50 | 100 |

Sumber: Data Primer Setelah Diolah Tahun 2023

Tabel 2. di atas menunjukkan jumlah responden berdasarkan divisi pekerjaan, mayoritas responden berada pada bagian mekanik yang sebanyak 35 orang atau persentase 70%.

b. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

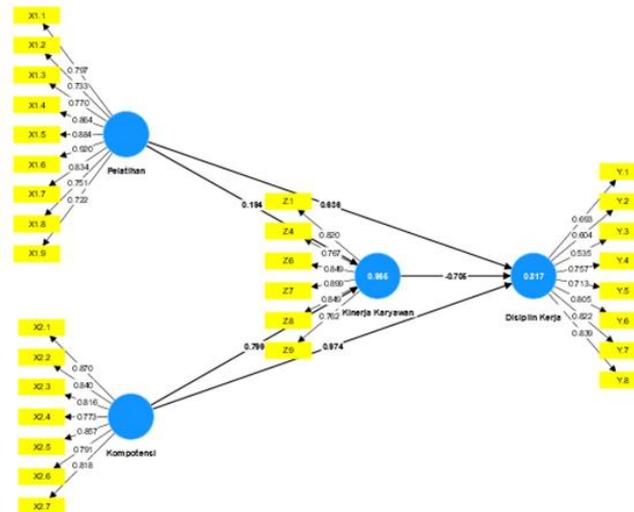
Covergent validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antar skor item dan nilai konstruk. Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item relative dengan variable latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi syarat ketika nilai loading factor >0,5.

Nilai loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator item sebagai pengukur dari masing-masing variable. Indikator dengan loading factor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai variable terkuat (dominan).

| | | |
|------------------|------|-------|
| | X2.3 | 0.769 |
| | X2.4 | 0.729 |
| | X2.5 | 0.817 |
| | X2.6 | 0.796 |
| | X2.7 | 0.845 |
| | X2.8 | 0.661 |
| | X2.9 | 0.605 |
| Disiplin Kerja | Z.1 | 0.710 |
| | Z.2 | 0.632 |
| | Z.3 | 0.540 |
| | Z.4 | 0.702 |
| | Z.5 | 0.662 |
| | Z.6 | 0.781 |
| | Z.7 | 0.825 |
| | Z.8 | 0.869 |
| | Z.9 | 0.791 |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0.808 |
| | Y.2 | 0.839 |
| | Y.3 | 0.858 |
| | Y.4 | 0.810 |
| | Y.5 | 0.775 |
| | Y.6 | 0.805 |
| | Y.7 | 0.869 |
| | Y.8 | 0.830 |
| | Y.9 | 0.679 |

Dari hasil outer loading ternyata beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat karena nilai dari indikator mempunyai nilai outer loading < 0.7. maka indikator

tersebut harus dikeluarkan dari model dan di lakukan uji algoritma ulang Setelah di lakukan uji algoritma ulang, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Nilai Outer Loading

Tabel 3.
Nilai Outer Loading

| Variable | Indikator | Loading factor |
|------------|-----------|----------------|
| Pelatihan | X1.1 | 0.797 |
| | X1.2 | 0.733 |
| | X1.3 | 0.772 |
| | X1.4 | 0.865 |
| | X1.5 | 0.884 |
| | X1.6 | 0.921 |
| | X1.7 | 0.835 |
| | X1.8 | 0.748 |
| | X1.9 | 0.718 |
| Kompetensi | X2.1 | 0.849 |

| Variable | Indikator | Loading factor |
|------------------|-----------|----------------|
| | X2.2 | 0.839 |
| | X2.3 | 0.769 |
| | X2.4 | 0.729 |
| | X2.5 | 0.817 |
| | X2.6 | 0.796 |
| | X2.7 | 0.845 |
| Disiplin Kerja | Z.1 | 0.710 |
| | Z.4 | 0.702 |
| | Z.6 | 0.781 |
| | Z.7 | 0.825 |
| | Z.8 | 0.869 |
| | Z.9 | 0.791 |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0.808 |
| | Y.2 | 0.839 |
| | Y.3 | 0.858 |
| | Y.4 | 0.810 |
| | Y.5 | 0.775 |
| | Y.6 | 0.805 |
| | Y.7 | 0.869 |
| | Y.8 | 0.830 |

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 00 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi convergen validity karena memiliki nilai loading factor > 0,60, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis

1) Evaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Discriminant validity Merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk

memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7. berdasarkan Tabel 4.8 nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 4.
Nilai Cross Loading Dalam Algoritma Smart PLS 4

| | Pelatihan | Kompetensi | Disiplin | Kinerja Karyawan |
|------|-----------|------------|----------|------------------|
| X1.1 | 0.797 | 0.686 | 0.737 | 0.661 |
| X1.2 | 0.733 | 0.566 | 0.713 | 0.566 |
| X1.3 | 0.770 | 0.674 | 0.805 | 0.674 |
| X1.4 | 0.864 | 0.806 | 0.740 | 0.806 |
| X1.5 | 0.884 | 0.818 | 0.752 | 0.818 |
| X1.6 | 0.920 | 0.899 | 0.782 | 0.899 |
| X1.7 | 0.834 | 0.849 | 0.761 | 0.819 |
| X1.8 | 0.751 | 0.717 | 0.577 | 0.717 |
| X1.9 | 0.722 | 0.716 | 0.547 | 0.712 |
| X2.1 | 0.820 | 0.870 | 0.782 | 0.799 |
| X2.2 | 0.834 | 0.840 | 0.761 | 0.810 |
| X2.3 | 0.751 | 0.816 | 0.577 | 0.077 |
| X2.4 | 0.722 | 0.773 | 0.547 | 0.762 |
| X2.5 | 0.733 | 0.857 | 0.678 | 0.849 |
| X2.6 | 0.702 | 0.791 | 0.722 | 0.728 |
| X2.7 | 0.701 | 0.818 | 0.809 | 0.777 |
| Z.1 | 0.779 | 0.704 | 0.820 | 0.745 |
| Z.4 | 0.729 | 0.700 | 0.767 | 0.648 |
| Z.6 | 0.837 | 0.678 | 0.849 | 0.733 |
| Z.7 | 0.870 | 0.782 | 0.899 | 0.820 |
| Z.8 | 0.840 | 0.761 | 0.849 | 0.834 |
| Z.9 | 0.773 | 0.547 | 0.762 | 0.722 |
| Y.1 | 0.456 | 0.518 | 0.488 | 0.693 |
| Y.2 | 0.515 | 0.463 | 0.458 | 0.604 |
| Y.3 | 0.567 | 0.553 | 0.564 | 0.535 |
| Y.4 | 0.569 | 0.630 | 0.634 | 0.757 |
| Y.5 | 0.566 | 0.563 | 0.703 | 0.713 |
| Y.6 | 0.674 | 0.669 | 0.770 | 0.805 |

| | Pelatihan | Kompetensi | Disiplin | Kinerja Karyawan |
|-----|-----------|------------|----------|------------------|
| Y.7 | 0.728 | 0.791 | 0.702 | 0.822 |
| Y.8 | 0.777 | 0.818 | 0.701 | 0.839 |

2) Evaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Discriminant validity Merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain.

Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7. berdasarkan Tabel 4.8 nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 5.
Nilai *cross Loading* Dalam Algoritma Smart PLS 4

| | Pelatihan | Kompetensi | Disiplin | Kinerja Karyawan |
|------|-----------|------------|----------|------------------|
| X1.1 | 0.797 | 0.686 | 0.737 | 0.661 |
| X1.2 | 0.733 | 0.566 | 0.713 | 0.566 |
| X1.3 | 0.770 | 0.674 | 0.805 | 0.674 |
| X1.4 | 0.864 | 0.806 | 0.740 | 0.806 |
| X1.5 | 0.884 | 0.818 | 0.752 | 0.818 |
| X1.6 | 0.920 | 0.899 | 0.782 | 0.899 |
| X1.7 | 0.834 | 0.849 | 0.761 | 0.819 |
| X1.8 | 0.751 | 0.717 | 0.577 | 0.717 |
| X1.9 | 0.722 | 0.716 | 0.547 | 0.712 |
| X2.1 | 0.820 | 0.870 | 0.782 | 0.799 |
| X2.2 | 0.834 | 0.840 | 0.761 | 0.810 |
| X2.3 | 0.751 | 0.816 | 0.577 | 0.077 |
| X2.4 | 0.722 | 0.773 | 0.547 | 0.762 |
| X2.5 | 0.733 | 0.857 | 0.678 | 0.849 |
| X2.6 | 0.702 | 0.791 | 0.722 | 0.728 |
| X2.7 | 0.701 | 0.818 | 0.809 | 0.777 |
| Z.1 | 0.779 | 0.704 | 0.820 | 0.745 |
| Z.4 | 0.729 | 0.700 | 0.767 | 0.648 |
| Z.6 | 0.837 | 0.678 | 0.849 | 0.733 |
| Z.7 | 0.870 | 0.782 | 0.899 | 0.820 |
| Z.8 | 0.840 | 0.761 | 0.849 | 0.834 |
| Z.9 | 0.773 | 0.547 | 0.762 | 0.722 |
| Y.1 | 0.456 | 0.518 | 0.488 | 0.693 |
| Y.2 | 0.515 | 0.463 | 0.458 | 0.604 |
| Y.3 | 0.567 | 0.553 | 0.564 | 0.535 |
| Y.4 | 0.569 | 0.630 | 0.634 | 0.757 |
| Y.5 | 0.566 | 0.563 | 0.703 | 0.713 |
| Y.6 | 0.674 | 0.669 | 0.770 | 0.805 |
| Y.7 | 0.728 | 0.791 | 0.702 | 0.822 |
| Y.8 | 0.777 | 0.818 | 0.701 | 0.839 |

3) Evaluasi Reliability dan Average variance Extracted (AVE)

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk

dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Pada tabel 5.0 akan disajikan nilai Composite Reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 6.
Nilai Composite Reliability dan AVE

| Variabel | Cronbach's Alpha | Average Variance |
|------------|------------------|------------------|
| Pelatihan | 0.906 | 0.553 |
| Kompetensi | 0.921 | 0.656 |
| Kinerja | 0.870 | 0.596 |
| Disiplin | 0.934 | 0.658 |

4) Pengujian Hipotesis Pengaruh secara Langsung
Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang

terdapat pada output result for inner weight. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
 Nilai Koefisien (Original Sample), *Standard Error* dan *T-Statistics*

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (IO/STDEVI) | P values |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Kinerja Karyawan > Disiplin Kerja | 0.544 | 0.456 | 0.267 | 2.035 | 0.042 |
| Kompetensi > Disiplin Kerja | 0.326 | 0.436 | 0.292 | 1.117 | 0.024 |
| Kompetensi > Kinerja Karyawan | 0.893 | 0.885 | 0.094 | 9.495 | 0.000 |
| Pelatihan > Disiplin Kerja | 0.382 | 0.363 | 0.177 | 0.416 | 0.045 |
| Pelatihan > Kinerja Karyawan | 0.593 | 0.401 | 0.103 | .904 | 0.036 |

Hasil pengujian dengan bootstrapping dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kinerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

Pengaruh kinerja terhadap disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.544 dengan nilai t statistic sebesar 2.035. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.677) yang berarti Hipotesis 1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur.

- 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.326 dengan nilai t statistic sebesar 1.117. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1.677) yang berarti Hipotesis 2 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

- 3) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.893 dengan nilai t statistic sebesar 9.495. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.677) yang berarti

Hipotesis 3 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

- 4) Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

Pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.382 dengan nilai t statistic sebesar 0.416. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1.677) yang berarti Hipotesis 4 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

- 5) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramita Ban Indo Makmur

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Ban Indo Makmur menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.593 dengan nilai t statistic sebesar 0.904 Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1.677) yang berarti Hipotesis 4 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Paramita Ban Indo Makmur.

- 6) Pengujian Hipotesis Pengaruh secara Tidak Langsung

Hasil pengujian hiotesis pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebagai variabel intervening dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8.
Indirect Effects

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (IO/STDEVI) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Pelatihan > Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan | 0.551 | 0.341 | 0.057 | 0.889 | 0.034 |
| Kompetensi > Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan | 0.486 | 0.408 | 0.244 | 1.987 | 0.047 |

- 1) Pengujian Hipotesis 6: pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Paramita Ban Indo Makmur melalui disiplin sebagai variabel intervening Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur melalui komitmen sebagai variabel intervening dengan nilai t statistic sebesar 0.889 dimana t statistic lebih kecil dari t tabel (1.677). Hal ini berarti Hipotesis 6 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut pelatihan secara tidak langsung melalui disiplin sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur.

- 2) Pengujian Hipotesis 7: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur melalui disiplin sebagai variabel intervening

Pengaruh Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur melalui disiplin sebagai variabel intervening dapat dilihat dari nilai t statistic sebesar 1.987 dimana t statistic lebih besar dari t tabel (1.677). Hal ini berarti Hipotesis 7 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara tidak langsung melalui disiplin

sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Paramita Ban Indo Makmur.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat sangat dibutuhkan keberadaannya sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Untuk memperediksi perilaku yang tepat pada karyawan tentu akan sulit dilakukan maka dalam penelitian ini diangkat beberapa variabel yang diduga punya hubungan terhadap perilaku karyawan, variabel yang dimaksud adalah pelatihan, kompetensi, terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Dan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Paramita Ban Indo Makassar, yang mana karyawan yang terdapat pada perusahaan ini di dominasi oleh karyawan laki-laki. Kompetensi melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara tidak langsung berpengaruh signifikan. Dilihat dari variabel disiplin sebagai intervening dari kompetensi terhadap kinerja memberi dampak yang baik dan saling berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Zanata Publishing. Jakarta.
- Agustini, Fauziah. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan.
- Ansori, Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Siduarjo.
- Bukit Benjamin, Dkk. 2017. *Pengembangan Manajemen sumber. Daya Manusia*. Zahir Publishing. Yogyakarta.
- Daryanto, Drs dan Bintoro M. T., Drs. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gavamedia. Yogyakarta.
- Edison, Emron,. Anwar Yoni, dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ganyang, Tun Machmed. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Inmedia. Bogor.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati. 2012. *Dasar- dasar Ekonomitrika*. Salemba Empati. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan kelima. PT. Rajagrindo Persada. Depok.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. CV. Alfabeta. Bandung.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. PT. Umitoha. Makassar.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sudaryo. Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompsasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Prenadamedia Grup. Jakarta.
- Siagian Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Keempat. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pers. Depok
- Widodo, Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Cilebang Timur.