

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan faktor utama keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan kinerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan kinerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama, hal ini merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai dan Basri 2005:2).

Sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi yang berperan aktif sebagai pelaku aktivitas organisasi, sehingga bisa dimanfaatkan dengan optimal, agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi penyelenggaraan organisasi (Hasibuan 2014:10). Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya

peningkatan kualitas kerja terus menerus dan dapat dilakukan dengan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya itu melalui pelatihan, disiplin kerja dan motivasi.

Pelatihan merupakan usaha yang didesain dari suatu organisasi/instansi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi, karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap karyawan dalam organisasi tersebut. Pelatihan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer nilai-nilai strategi organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi terhadap karyawannya. Hal tersebut, dapat dilihat pada dua fungsi pelatihan yaitu :

1. Pelatihan merupakan upaya menyelaraskan antara kompetensi karyawan dengan strategi organisasi atau kompetensi organisasi.
2. Pelatihan dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja karyawan dalam organisasi.

Sudarmanto (2009:226) menyatakan bahwa pelatihan merupakan media atau wahana untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problem kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2003:69), menyatakan bahwa pelatihan merupakan pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Penerapan teknologi modern dengan fungsi otomatisasi pada kegiatan perusahaan, menuntut kemampuan yang professional dari para karyawan. Dalam hal inilah kebutuhan akan kegiatan pelatihan

dan pengembangan karyawan sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan dalam bekerja.

Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata keuntungan bagi karyawan, tetapi juga keuntungan bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya kemampuan dan ketrampilan karyawan, dapat menunjang kinerja (prestasi kerja) karyawan tersebut. Pelatihan dalam suatu perusahaan sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terus-menerus berlangsung. Hal ini terjadi, karena perusahaan harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar perusahaan tersebut. Untuk itu, kemampuan sumber daya manusia atau karyawan perusahaan itu harus terus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Selain pelatihan, salah satu faktor yang juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kepatuhan dan ketaatan personal yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugasnya dalam suatu organisasi, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Keberhasilan kinerja terletak pada komitmen, loyalitas dalam menegakkan disiplin kerja dan kemampuan menciptakan hasil kerja yang optimal. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerjaan dan tingkah laku. Mondy (2008: 162), disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan

nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinungan (2003:148), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mendorong kinerja atau disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input organisasi yang mendatangkan profit. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong, agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Selain Pelatihan dan Disiplin, Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting, ini disebabkan motivasi mampu memberi pengaruh besar bagi kemajuan serta pergerakan suatu perusahaan di masa depan. Suatu organisasi pada saat awal atau bahkan di saat organisasi tersebut sedang mengalami permasalahan, motivasi memiliki kedudukan dalam memposisikan dirinya sebagai bagian yang mampu mengatasi semua itu. Selain itu motivasi juga merupakan kekuatan bagi karyawan ketika mengalami kejenuhan dalam bekerja, karena motivasi merupakan spirit. Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Robbins, (1999:50). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja itu berupa promosi karier, penempatan karyawan secara tepat dan pemberian penghargaan atas setiap prestasi yang dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan iklim kompetitif yang sehat. Hal ini dimaksudkan untuk mengubah sikap dan

perilaku karyawan yang profesional, memiliki dedikasi serta etika moral tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan sebagaimana dikemukakan Hasibuan (1996:97), bahwa selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri, juga memberikan keuntungan kepada organisasi, yakni di antaranya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan ini pun akhir-akhir ini gencar dilakukan oleh koperasi-koperasi di Kota Kupang. Perkembangan koperasi di Provinsi NTT, khususnya di Kota Kupang sangat pesat. Kepercayaan masyarakat terhadap koperasi menunjukkan tren yang meningkat, sehingga membutuhkan pelayanan yang berkualitas dan prima dari para karyawan. Peningkatan pelayanan atau kinerja ini membutuhkan pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta motivasi yang tinggi dari karyawannya. Salah satu koperasi di kota Kupang yang juga giat menyelenggarakan pendidikan/pelatihan bagi karyawannya adalah Koperasi Kredit Swasti Sari.

Koperasi Kredit Swasti Sari (Kopdit Swasti Sari) adalah lembaga ekonomi yang bergerak dalam usaha keuangan, yang dikembangkan oleh anggota untuk meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga dari anggota itu sendiri serta masyarakat sekitarnya, yang berlandaskan pada Asas Kekeluargaan Demokrasi Ekonomi dan prinsip gerakan ekonomi rakyat. Tujuan dari Kopdit Swasti Sari adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota keluarganya dan kesejahteraan masyarakat umum melalui pemanfaatan koperasi secara maksimal. Kopdit Swasti Sari menyediakan pelayanan keuangan kepada masyarakat hampir di seluruh pelosok Provinsi NTT, yang tercakup dalam 3 wilayah, yaitu Wilayah Timor, Flores dan Sumba. Pelayanan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan para anggota dan disampaikan secara profesional oleh para staf terdidik dan berkomitmen tinggi

terhadap kemajuan Kopdit Swasti Sari. Berdasarkan penetapan visi Kopdit Swasti Sari, puncak ukuran keberhasilan yang dicita-citakan adalah “Menjadi Koperasi Kredit Terdepan dan Pilihan Masyarakat NTT. Misinya adalah “Menyediakan pelayanan keuangan secara profesional dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Kopdit Swasti Sari selalu melakukan inovasi dalam berbagai bidang kegiatan berdasarkan prinsip manajemen kehati-hatian dan tata kelola kopdit, agar menjadi *organizational excellence*.

Kopdit Swasti Sari memiliki jumlah anggota di tahun 2016 sebanyak 31.767 orang dan meningkat di tahun 2017 yaitu sebanyak 39.255 orang, dan jumlah penyalang simpanan anggota sebanyak 71.463 orang atau mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2016 sebanyak 53.826 orang (naik 32,76%), hal ini membuktikan bahwa setiap tahunnya Kopdit Swati Sari mengalami peningkatan jumlah anggota, dan peningkatan jumlah penyalang simpanan anggota. Berikut ini merupakan Tabel pencapaian aspek permodalan Kopdit Swasti Sari Tahun 2016-2017 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pencapaian Aspek Permodalan Kopdit Swasti Sari Tahun 2016-2017

No.	Uraian	Tahun 2016 (Rp)	Tahun 2017 (Rp)	Pencapaian	
				Jumlah (Rp)	%
1.	Simpanan Pokok	3.176.700.000	3.925.500.000	748.800.000	23,57
2.	Simpanan Wajib	183.261.982.913	222.853.655.564	39.591.672.651	21,60
3.	Simpanan Anggota	119.646.004.485	152.932.551.036	40.369.842.407	35,86
4.	Pinjaman Beredar	317.594.930.000	384.208.211.800	66.613.281.800	20,97
5.	Pinjaman yang dicairkan	160.332.550.000	200.717.075.700	40.384.525.700	25,19
6.	Dana Cadangan	26.333.452.611	39.113.488.698	12.780.036.087	48,53
7.	Pendapatan Usaha	23.522.639.550	29.556.747.975	6.034.108.425	25,65
8.	Beban Usaha	21.784.583.759	27.633.159.426	5.848.575.667	26,85
9.	SHU tahun berjalan	1.030.728.576	1.513.507.204	482.778.628	46,83

Sumber: Laporan RAT Kopdit Swasti Sari Tahun buku 2017

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Kopdit Swasti Sari menunjukkan peningkatan dari aspek permodalan dari tahun 2016-2017. Beberapa kemajuan koperasi ini diharapkan terus mengalami pertumbuhan untuk masa yang akan datang sehingga pelayanan kepada anggota lebih meningkat lagi, baik kuantitas maupun kualitas. Karena itu, Kopdit Swati Sari membutuhkan karyawan yang benar-benar terlatih, memiliki disiplin kerja serta motivasi yang tinggi dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil capaian kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2

Pencapaian Kinerja Kopdit Swasti Sari Tahun 2013 s/d 2016

No	Devisi	Target Pelaksanaan Kegiatan (%)	Capaian Pelaksanaan Kegiatan (%)			
			2013	2014	2015	2016
1	Perkreditan	100	80,67	83,78	82,00	78,88
2	Pengendalian Internal	100	76,89	82,75	79,90	84,67
3	HRM	100	85,75	80,32	84,67	82,75
4	Keuangan	100	86,89	85,78	89,75	88,50
5	IT & Pengembangan	100	77,65	83,32	81,00	85,32

Sumber : Sekretariat Kopdit Swasti Sari Tahun 2017

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pencapaian pelaksanaan kegiatan tiap unit kerja pada Kopdit Swasti Sari dalam kurun waktu 4 tahun terakhir berfluktuasi dan belum mencapai target. Hal ini membuktikan bahwa masih rendahnya pencapaian pelaksanaan kegiatan kinerja karyawan, sehingga perlu melakukan peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan mengikutsertakan karyawan Koperasi Kredit Swasti Sari (Kopdit Swasti Sari) dalam kegiatan pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh Gerakan Koperasi

Kredit Indonesia (GKKI) maupun yang dilaksanakan oleh Kopdit Swasti Sari. Namun, berdasarkan observasi awal kenyataan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang keterlibatan dalam pelatihan. Hal tersebut, dapat dilihat pada target pencapaian kegiatan pelatihan Kopdit Swasti Sari dalam Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3

**Target Pencapaian Pelatihan Karyawan Kodit Swasti Sari
Tahun 2016/2017**

No	Jenis Pelatihan	2016		2017	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Leadership	2	2	5	-
2	TOT	4	5	6	-
3	Audit	4	-	3	-
4	Manajemen Keuangan	6	15	20	6
5	Service Excelent	10	7	10	-
6	Training di INKOPDIT	10	2	5	-
7	Sikopdit Online	2	-	2	5
8	Manajemen Perkreditan	6	5	10	-
9	TOT Renstra	3	-	5	-
10	Office Manajemen	25	-	25	-
11	HRM	25	-	25	-
12	Pelatihan Etos Kerja	25	-	25	1
13	Penyegaran Staf	Semua Karyawan	112	Semua Karyawan	Semua Karyawan
14	Orientasi dan Induksi Staf Baru	21	33	59	44
15	Account Office Training	5	5	7	5
16	Evaluasi dan Penilaian	Semua Karyawan	15	45	-
17	Sertifikasi Manager	4	-	5	5
18	Magang	5	6	8	-
19	Loknas	2	2	3	1

Sumber: Laporan RAT Kopdit Swasti Sari Tahun buku 2017

Pada Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa, pencapaian target kegiatan pelatihan pengembangan SDM pada Kopdit Swasti Sari kurang optimal dikarenakan banyak yang tidak mencapai target berdasarkan tabel di atas hanya pelatihan penyegaran Staf di tahun 2017 yang mencapai target dan di tahun 2016 pelatihan manajemen keuangan dan pelatihan orientasi dan Induksi Staf baru melebihi target. Kondisi

ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan Kopdit Swasti Sari yang tidak ikut serta dalam kegiatan pelatihan.

Selain keadaan pelatihan, ada juga keadaan disiplin kerja dari karyawan Kopdit Swasti Sari yang tidak sesuai dengan aturan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan pengamatan/wawancara awal yang dilakukan pada Kopdit Swasti Sari, ditemukan beberapa hal yang diduga menghambat kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Terdapat karyawan Kopdit Swasti Sari yang tidak disiplin pada aturan koperasi, yaitu datang tidak tepat waktu, dan pulang kantor mendahului waktu yang telah ditetapkan oleh Kopdit Swasti Sari. Hal tersebut, dapat dilihat pada rekapitulasi ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh karyawan Kopdit Swasti Sari dalam Tabel 1.4, berikut ini :

Tabel 1.4

**Rekapitulasi Ketidaksiplinan Karyawan Kopdit Swasti Sari
Tahun 2017**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	%	Pulang Awal	%
1	Januari	35	25	71,42	10	28,57
2	Februari	35	25	71,42	10	28,57
3	Maret	35	20	57,14	6	17,14
4	April	35	16	45,71	8	22,85
5	Mei	35	18	51,42	6	17,14
6	Juni	35	20	57,14	5	14,28
7	Juli	35	19	54,28	9	25,71
8	Agustus	35	24	68,57	8	22,85
9	September	35	18	51,42	5	14,28
10	Oktober	35	25	71,42	10	28,57
11	November	35	20	57,14	5	14,28
12	Desember	35	19	54,28	4	11,42
	Jumlah		249		86	
	Rata-rata		21	59,28	7	20,47

Sumber : Sekretaris Kopdit Swasti Sari, diolah Tahun 2017

Data pada Tabel 1.4 tersebut menjelaskan bahwa, rata-rata ketidakdisiplinan karyawan Kopdit Swasti Sari terhadap jam masuk dan keluar kantor sangat rendah. Jumlah karyawan yang terlambat dalam tahun 2017 sebanyak 249 kali dari bulan Januari sampai dengan Desember 2017, atau rata-rata keterlambatan perbulan sebanyak 21 orang atau sebesar 59,28% dan jumlah pelanggaran disiplin karyawan terhadap jam keluar kantor (pulang awal) adalah sebanyak 7 orang atau sebesar 20,47%. Kondisi ini membuktikan bahwa masih banyak terdapat karyawan Kopdit Swasti Sari yang tidak disiplin waktu dan tidak mengikuti aturan yang berlaku pada instansi tersebut. Upaya penegakan disiplin pada Kopdit Swasti Sari telah dilakukan, bahkan diberi konsekuensi, seperti pemotongan gaji bagi karyawan yang melanggar aturan, namun belum ada efek jera kepada karyawan yang melanggar aturan disiplin.

Selain kedua variabel tersebut, motivasi karyawan Kopdit Swasti Sari masih terlihat rendah, ini ditunjukkan dari hasil wawancara awal penulis dengan Sekretaris Kopdit Swasti Sari, yang mengatakan bahwa karyawan sebagian besar tidak dapat bekerja dengan baik, disebabkan oleh faktor motivasi, seperti kurangnya dorongan dan pujian terhadap hasil kerja karyawan. Tujuan tercapainya hasil kerja sesuai dengan program kerja masih rendah, sikap karyawan terhadap aturan yang ditetapkan belum begitu baik, dan masih kurangnya pengawasan atau pengontrolan yang dilakukan dari pihak pimpinan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Kopdit Swasti Sari dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian dari hasil pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan, ditemukan kondisi sebagai berikut:

1. Dalam penyelesaian pekerjaan masih kurangnya motivasi kerja karyawan.
2. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kurangnya keterlibatan karyawan terhadap kegiatan pelatihan yang diadakan oleh organisasi atau lembaga lainnya.
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap peraturan Kopdit Swasti Sari, sehingga masih banyak karyawan yang selalu datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam pulang kantor.
5. Kurangnya dorongan dan pujian terhadap hasil kerja karyawan.
6. Tujuan terhadap tercapainya hasil kerja sesuai dengan program kerja masih rendah

Selain fenomena-fenomena di atas, ada beberapa penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut di atas berpengaruh signifikan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mandey (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara Parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syafitri (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Pengamanan PT. Angkasa Pura II Pekanbaru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardianto (2017), dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kereta Api”, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa hasil penelitian yang bertentangan dengan teori atau terjadi riset gap, seperti penelitian Setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Penelitian Ingsih (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan Pada RSUP. Kariadi Semarang”, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja Bidan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mina (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang, yaitu fenomena dan riset gap di atas, maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kupang”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kupang?
2. Apakah pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kupang?
3. Apakah pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Kopdit Swasti Sari Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah untuk memenuhi dua aspek, yaitu aspek akademis/teoritis dan aspek praktis :

1. Manfaat Teoritis

Ditinjau dari aspek akademik, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu menjadi bahan masukan atau memberikan kontribusi akademis bagi peneliti-peneliti selanjutnya, dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih khusus mengenai pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi pimpinan Kopdit Swasti Sari dalam pengambilan keputusan, serta diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan

pemimpin Kopdit Swasti Sari Kupang, dalam meningkatkan pelatihan, disiplin kerja dan motivasi serta kinerja bagi karyawannya.