

## EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

### *EFFECTIVENESS OF TRAINING AND DISCIPLINE PROGRAMS ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE*

Susi Handayani<sup>1)</sup>, Kholilah Salsabila Lestari<sup>2)</sup>, Cahya Gita Amanda<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

Correspondence author: susi@uigm.ac.id

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of training program effectiveness and work discipline level on improving employee performance in an organization. This study uses a quantitative approach with a survey method on 30 respondents who are permanent employees. Data were collected through closed questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that both effective training programs and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Training that is in accordance with job needs and consistent work discipline has been shown to increase employee productivity, work quality, and responsibility. These findings provide practical implications that organizations need to continue to develop competency-based training programs and build a disciplined work culture as a strategy for sustainable performance improvement.*

**Keywords:** *Training; Discipline; Employee Performance; Effectiveness; Human Resources*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas program pelatihan dan tingkat disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 responden yang merupakan karyawan tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik program pelatihan yang efektif maupun kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta disiplin kerja yang konsisten terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu terus mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi dan membangun budaya kerja disiplin sebagai strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Pelatihan; Disiplin; Kinerja Karyawan; Efektivitas; Sumber Daya Manusia*

#### PENDAHULUAN

Aset terpenting perusahaan yaitu karyawan yang menjalankan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan ingin cepat mengembangkan ruang lingkup usahanya

dan ingin mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi dalam bidang kegiatannya. Suatu usaha baik besar ataupun kecil tidak terlepas dari komponen sumber daya manusia (SDM), karena SDM berkualitas akan dapat mempengaruhi produktivitas, inovasi, dan keberlangsungan usaha (Kustini & Sari,

2020). Menurut Nawawi (Taufik & Muhamad Badar, 2023), dihitung secara kuantitatif SDM merupakan orang-orang yang bekerja memiliki fungsi sebagai aset dari suatu organisasi/perusahaan. Melalui pemberian pelatihan, disiplin kerja dan lain-lain perusahaan hendaknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa datang (Gustiana, 2022). Sebagai upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja di dunia kerja dipandang perlu diadakan pelatihan. Adanya perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lain sebagai akibat dari persyaratan pekerjaan yang dapat berubah sewaktu-waktu menjadi penyebab baik karyawan baru maupun karyawan lama, perlu diberikan pelatihan (Wenas & Logor, 2015). Pelatihan yang efektif menentukan bagaimana pelatihan berdampak pada kinerja karyawan, mengevaluasi dampak disiplin kerja dan memberikan rekomendasi meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dapat dikatakan bahwa pelatihan vokasi juga bertujuan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan agar siap dalam melakukan kegiatan tertentu. Pelatihan yang diberikan bervariasi berdasarkan industri dan peran serta sering kali mencakup berbagai metode, termasuk pelatihan di tempat kerja, kursus formal, dan pelatihan online. Selain itu pendidikan vokasional merujuk pada jenis pendidikan yang menekankan pada penguasaan keterampilan praktis dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja di bidang tertentu (T.W.A. et al., 2023). Disiplin kerja adalah alat peringatan. Hal ini penting untuk

diterapkan di perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia disiplin kerja berguna demi mencapai lebih besar prestasi kerja (Syafriana, 2017). Kuatnya disiplin kerja karyawan diharapkan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan, namun disiplin yang lemah akan menghambat dan menunda tercapainya tujuan perusahaan. Kurangnya disiplin dan ketidakpatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku akan berdampak negatif terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Disiplin tercermin saat ketidakmampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian kinerja dipengaruhi kehadiran yang menjadi salah satu indikator, seperti terlambat dan ketidakhadiran yang disengaja (Syafriana, 2017). Menyelesaikan tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan misalnya: standar produk, tujuan, sasaran, yang ditetapkan dan disepakati dikatakan sebagai kinerja (Mokoagow et al, 2020). Mengevaluasi kinerja karyawan adalah suatu keharusan. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan, perusahaan dapat menilai kualitas dan kemampuan setiap karyawan. Pegawai yang berkualitas memudahkan organisasi/perusahaan dalam menerapkan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian dilakukan memiliki tujuan mengetahui serta menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi pelatihan dan disiplin kerja di PT. Golden Olindo Nusantara yang memiliki jumlah karyawan cukup banyak baik dikantor maupun wilayah operasionalnya dan bergerak dibidang kelapa sawit. Hasil kerja yang kurang optimal biasanya dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti ketidakhadiran karyawan. Berikut disampaikan data gap yang menjadi akar penelitian dari penelitian ini

**Tabel 1.1: Data Gap Penelitian**

<b>Kondisi Saat Ini</b>	<b>Kesenjangan (GAP)</b>
Pelatihan sudah berjalan rutin, tetapi belum terukur efektivitasnya terhadap output kerja	Tidak ada data kuantitatif efektivitas pelatihan terhadap kinerja
Tingkat disiplin bervariasi antar unit, pemantauan masih bersifat observasional	Belum diketahui pengaruh disiplin terhadap hasil kinerja
Fokus pada evaluasi hasil akhir, belum pada pengembangan proses (training & disiplin)	Kurang pendekatan preventif dan pengembangan SDM secara menyeluruh
Belum ada penelitian kuantitatif di internal perusahaan terkait dua variabel ini	Kekurangan data untuk perbaikan kebijakan HR berbasis bukti

Sumber: PT. Golden Olindo

Penelitian ini dilakukan penulis didasarkan karena adanya kesenjangan antara pelaksanaan pelatihan dan disiplin di lapangan dengan dampak nyatanya terhadap kinerja karyawan, serta belum adanya kajian ilmiah berbasis data yang menguji hubungan keduanya di lingkungan kerja PT. Golden Olindo Nusantara.

### **MATERI DAN METODE**

MSDM mengacu pada kebijakan dan praktik yang diterapkan dalam manajemen bisnis melalui tiga definisi berbeda:

1. Menurut Armstrong, 1994 (Budiani, 2011), bagaimana membimbing orang-orang melalui cara terbaik untuk kepentingan organisasi .
2. Bagaimana memaksimalkan pengembalian tenaga kerja ke dalam strategi bisnis dengan mengintegrasikan HRM (Putri et al., 2024).
3. Pendekatan khusus dalam manajemen sumber daya manusia menggunakan teknik budaya, struktural, dan sumber daya manusia melalui pengembangan strategis tenaga kerja berbakat serta berkomitmen tinggi yang terintegrasi mencapai keunggulan kompetitif. (anindita rina, n.d.).

Dari pengertian yang telah dikemukakan MSDM adalah suatu proses yang memungkinkan karyawan, manajer

dan pekerja lainnya untuk menangani berbagai masalah dalam situasi dan mendukung kegiatan perusahaan mencapai tujuan. Organisasi bertanggung jawab menjaga kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan mengembangkan karyawannya agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan kepada sumber daya manusia sebagai aset berharga (Makuan Suasana, 2014).

### **Definisi Pelatihan**

Pelatihan adalah pelatihan jangka pendek, biasanya berfokus membantu meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi kesalahan kerja. Pelatihan juga diartikan sebagai upaya meningkatkan kemampuan seseorang melakukan pekerjaan tertentu pada saat itu. Beberapa definisi pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli mempunyai rumusan yang berbeda, namun pada hakikatnya sama. Menurut Rivai (Fitiawan, 2016). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (Akos Misransyah, 2019) pelatihan pegawai merupakan proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk meningkatkan kualifikasi pegawai dan memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai standar kerja. Berikut alasan pelatihan salah satu bagian penting pengelolaan tenaga kerja:

- 1) Seringkali karyawan direkrut tidak memahami melakukan pekerjaannya.
- 2) Perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja.
- 3) Terjadnya penyesuaian peraturan, seperti standar prestasi kerja yang dikeluarkan industri, lembaga pemerintah guna menjamin kualitas produksi dan keselamatan kerja.

Menurut Zainal (Acep et al., 2020) perlunya pelatihan vokasi mempunyai beberapa dampak terhadap pekerja, seperti meningkatkan motivasi dan perkembangannya dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut ini adalah proses atau kegiatan yang harus dilakukan untuk mengembangkan program pelatihan yang efektif.

- 1) Analisis kebutuhan pelatihan organisasi.
- 2) Menetapkan tujuan serta isi program pelatihan.
- 3) Menetapkan metode pelatihan dan pembelajaran yang digunakan.
- 4) Evaluasi rencana pelatihan.

### ***Tujuan Pelatihan***

- a. Pengembangan keahlian, terselesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif.
- b. Pengembangan pengetahuan, terselesaikan pekerjaan secara rasional.
- c. Pengembangan sikap, mendorong kerja sama karyawan dan manajemen pimpinan.

### ***Definisi Disiplin***

Perusahaan, untuk mencapai hasil optimal akan sulit bagi perusahaan tanpa kedisiplinan karena disiplin memegang peranan penting dan strategis. Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku saat ini didefinisikan oleh Hasibuan (Andriyani et al., 2020). Menurut Veithzal (Mouchlizar & Simon, 2021) disiplin alat yang digunakan pimpinan berkomunikasi dengan karyawannya sehingga berusaha mengubah perilakunya; patuhi, pahami seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial berlaku, serta sadar tugas dan tanggung jawab.

### ***Tujuan Disiplin***

Disiplin kerja memiliki tujuan utama agar organisasi atau perusahaan tersebut tetap berjalan pada hari ini dan esok hari sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan. Secara spesifik Sastrohadiwiryo (Ernawati & Rochmah, 2019) tujuan disiplin kerja pegawai:

- a. Seluruh peraturan, kebijakan di tempat kerja baik tertulis maupun tidak tertulis wajib dipatuhi karyawan, dan melaksanakan instruksi manajemen dengan baik.
- b. Karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas serta mampu memberikan dukungan sebaik-baiknya kepada pihak berkepentingan sesuai bidang pekerjaan yang ditugaskan.
- c. Karyawan mampu memanfaatkan secara maksimal sarana, prasarana organisasi.
- d. Karyawan bertindak serta berpartisipasi sesuai standar berlaku pada organisasi.
- e. Karyawan mencapai produktivitas sesuai harapan perusahaan jangka pendek dan jangka panjang.

### ***Pengertian Kinerja***

Kinerja menjadi faktor terpenting suatu organisasi jika berkaitan dengan aktivitas dan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai (Suliyati & Yuliati, 2019). Menurut Noe (Panggabean, 2009) kinerja karyawan pada dasarnya adalah proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah keberhasilan penyelesaian dibandingkan berbagai pilihan selama jangka waktu tertentu: Standar hasil kerja, tujuan, atau standar yang telah ditentukan (Widyastuti & Rahardja, 2018). Kaswan (Sutoro, 2020) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar atau sedikit kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan.

### ***Indikator Kinerja***

Setiawan (Sitio, 2020) berikut indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

- a. Manajemen waktu dan ketepatan

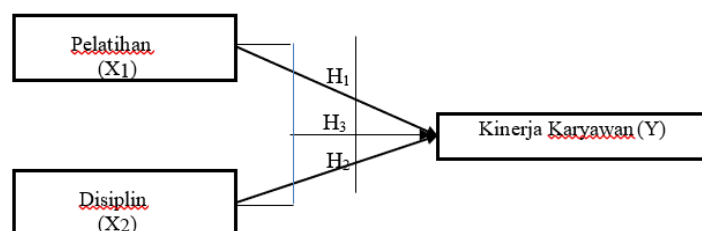
- pegawai dalam menyelesaikan tugas.
- b. Karyawan bersedia mematuhi peraturan perusahaan seperti kehadiran yang tepat waktu.
  - c. Tingkat kehadiran, apakah seorang karyawan berada dikantor selama jangka waktu tertentu.
  - d. Mencapai efisiensi dan hasil maksimal melalui kerjasama antar pekerja menyelesaikan tugas tertentu.
  - e. Karyawan terpuaskan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **Kajian Induktif**

Menurut (Wahono, 2016) Judulnya "Pengaruh Disiplin Pegawai, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kawasan Sungai Bengawan Solo". Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kedisiplinan, pelatihan, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai ditandai dengan adanya pengaruh positif yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian (Pangestika et al., 2019) Judulnya adalah "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Peternakan Sumatera Utara". Menggunakan analisis regresi berganda temuan yang dilakukan menunjukkan pelatihan dan disiplin bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Kustini & Sari, 2020) Judul penelitian "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumen Reggia Abadi-BSD". Dengan menggunakan metode deskriptif, penelitian menunjukkan bahwa sebesar 32,8% pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (Oktavianti &

Maurelia, 2022) Judul penelitiannya adalah "Pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Nexwave Jakarta", merupakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif regresi linier berganda secara simultan. Oleh karena itu dapat diketahui adanya pengaruh antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nexwave Jakarta

(Agrasadya & Indriyani, 2020) Bertajuk "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko McDonald's Sunburst Serpong Tangerang". Dari penelitian dihasilkan menyatakan kinerja karyawan McDonald's cabang Serpong Tangerang dipengaruhi pelatihan secara positif dan signifikan, dan nilai dampak berdasarkan koefisien determinasi sebesar 48,26%. Menurut (Wicaksono S, 2019) Temuan mereka publikasikan bertajuk "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Gunamakmur." Hasil penelitian menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi kompetensi, disiplin kerja secara positif signifikan sedangkan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan kepada kinerja pegawai menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menurut (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014) dalam penelitian yang bertajuk "Pengaruh Pelatihan Profesional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT" Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya jumlah sampel sebanyak 50 responden, menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan sampai batas tertentu terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1  
Model Analisis Jalur Penelitian

### Pengembangan Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat efektivitas pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat efektivitas pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat efektivitas hubungan antara pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### Metodologi penelitian

#### Waktu dan Tempat Penelitian

± 6 bulan penelitian dilaksanakan, sejak tanggal diterbitkannya izin belajar, dan lokasi penelitian adalah PT. Golden Oilindo Nusantara terletak Kabupaten Ogun Ilir, Sumatera Selatan.

#### Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang dianalisis, data berbentuk nilai.

##### 2. Sumber Data

- Data primer, berupa pendapat individu atau kelompok subjek (orang), pengamatan terhadap objek (fisik).
- Data sekunder, berhubungan dengan penelitian yang dilakukan meliputi literatur, artikel, majalah, website di internet.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Penulisan memerlukan sejumlah data tertentu untuk mendukung kebutuhan analitis penelitian ini. Untuk perolehan data, penulis menggunakan metode lain dalam mengumpulkan data, antara lain:

- Kuesioner, khususnya dalam penelitian survei.
- Wawancara Wawancara merupakan interaksi langsung antara peneliti dengan partisipan.

### Sampel

Terdiri dari pekerja kantoran yang bekerja di PT. Golden Oilindo Nusantara, 30 karyawan

### Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengambilan, penyusunan data secara sistematis hasil wawancara dan bahan lain dimana hasilnya dapat dipahami serta dikomunikasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2020).

### Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara:

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

Keterangan:

Y : Variabel kinerja karyawan

a : Intercept (konstanta)

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> : Pelatihan

X<sub>2</sub> : Disiplin

e : Nilai residu

### Uji Parsial (T-test)

Kriteria tes ini menurut Sugiyono (Khairunnisa et al., 2023) digunakan uji t sebagai upaya mengetahui secara parsial suatu variabel dependen dipengaruhi variabel independen:

Pada  $\alpha = 5\%$  H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pada  $\alpha = 5\%$  H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

### Uji Simultan (F-test)

Menurut Ghazali menguji variabel dependen secara bersama-sama dipengaruhi variabel independen digunakan uji F (Galih et al., 2022).

### Uji Determinasi

Kita perlu mengetahui nilai R<sup>2</sup> determinasi, seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

### Definisi Operasional

Sugiyono menyatakan definisi operasional yaitu penentuan karakteristik yang diteliti sehingga menjadi variabel dapat diukur (Darwin, 2016).

1. Variabel independen  
 Sugiyono mengatakan variabel independen dalam bahasa Indonesia, mempengaruhi perubahan atau munculnya variabel dependen (Agustian et al., 2019)
2. Variabel Dependen Sugiyono menyatakan bahwa variabel terikat adalah variabel atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (Suwarsa, 2021)

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi linier Berganda

Pengaruh atau hubungan secara linier dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen digunakan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian yang dilakukan, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan nalisis tersebut dilaksanakan menggunakan program SPSS.20.0, hasil dari laksanakanannya analisis regresi linier berganda terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized t	Sig.		
	B	Std. Error				
	(Constant)	4.946	5.007	.988	.032	
1	Pelatihan	.513	.388	.343	2.323	.019
	Disiplin kerja	.353	.244	.375	2.448	.015

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada tabel tabel 4.8, diketahui hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh, koefisien variabel pelatihan sebesar 0,513 dan variabel Disiplin sebesar 0,353 dengan nilai konstanta sebesar 4,946. Model persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 4.946. + 0,513 X_1 + 0,353 X_2 + e$$

Hasil analisis yang dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 4,946, jika pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan terhadap pelatihan dan disiplin sebesar 4,946.
- b. Nilai koefisien (b1) regresi variabel pelatihan menunjukkan angka 0,513 dan positif memiliki arti jika variabel

pelatihan ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) terhadap variabel pelatihan yaitu sebesar 0,513 satu satuan serta bernilai positif.

c. Nilai koefisien (b2) variabel Disiplin menunjukkan angka 0,353 dan positif memiliki arti jika variabel Disiplin ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) terhadap variabel motivasi sebesar 0,353 satu satuan serta bernilai positif.

#### Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi antar variabel terhadap variabel dependen PT. Golden Oilindo Nusantara. Pada tabel

berikut dapat dilihat dari nilai adjust Rsquare:

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.436	1.943

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,475 (47,5%), angka tersebut menggambarkan sumbangan persentase pengaruh variable independen terhadap variable dependen sebesar 47,5% dan sisanya 64,2% dipengaruhi variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, insentif atau bonus, kompensasi dan masih banyak lagi variabel

lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### Uji Simultan (f-test)

Untuk mengetahui semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan f-test, seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil f-test**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
	Regression	4.946	2	46.114	12.214	.000 <sup>b</sup>
1	Residul	.513	27	3.775		
	Total	.353	29			

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Pelatihan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji simultan ditunjukkan melalui perhitungan f-test yang menunjukkan nilai 12.214 dengan tingkat probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Oilindo Nusantara.

#### Uji Parsial (t-test)

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji parsial (t-test). T-test dilakukan melalui cara membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>. Hasil t-test dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	4.946	5.007		.988	.032
<b>1</b>	Pelatihan	.513	.388	.343	2.323	.019
	Disiplin kerja	.353	.244	.375	2.448	.015

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil t-test variabel pelatihan sebesar 2.323 dengan tingkat probabilitas signifikan ( $0,019 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil t-test variabel disiplin sebesar 2.448 dengan tingkat probabilitas signifikan ( $0,015 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial ada disiplin terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek lebih pada praktek yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan dalam peningkatan pekerjaan, dimana beberapa ahli memiliki rumusan berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan sebab tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif serta meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pada nilai pelatihan akan diikuti pula oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegaaian Sekretariat

Jenderal Kementerian Perdagangan“ dimana hasil uji t pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2.501 >$  dari  $t_{tabel}$ . Maka demikian hasil penelitian ini memiliki hasil penelitian

yang relevan pada penelitian sebelumnya dimana nilai  $t_{hitung}$  dari hasil pengujian ini yaitu  $2.323 > t_{tabel}$  dan nilai signifikan probabilitas  $0,019 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Goulden Oilindo Nusantara.

### **Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan**

Disiplin merupakan alat yang digunakan pimpinan berkomunikasi dengan karyawannya sehingga berusaha mengubah perilakunya; patuhi, pahami seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial berlaku, serta sadar tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kenaikan nilai disiplin akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Vallennia et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)” dimana hasil Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.SINAR SOSRO Rancaekek, hasil penelitian (Chusminah & Haryati, 2020) dengan judul penelitian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Nilai t sebesar 007 dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  sehingga diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antar kedua variabel. Pengujian koefisien regresi nilai 0,585 yang nilai signifikannya  $0,007 < 0,05$  dimana setiap satuan disiplin kerja dapat menaikkan 0,585 satuan kinerja karyawan. Maka, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Penelitian (arsitia intan, 2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin kerja (X) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 26,20%, hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap nilai Kinerja karyawan hanya sejumlah 26,20%. Sementara sebanyak 73,80% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti faktor kepuasan kerja karyawan, Semangat kerja, etos kerja, prestasi kerja karyawan serta pendidikan dan pelatihan. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja terbukti menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan, dan pengelolaan disiplin yang baik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas perusahaan.

#### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan penerapan disiplin yang konsisten memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti program pelatihan mengalami peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, disiplin yang ditegakkan di lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa ada sistem yang jelas dan konsisten dalam penerapan aturan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Secara keseluruhan, kombinasi antara program pelatihan dan disiplin yang efektif dapat menjadi strategi yang ampuh bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen perusahaan terus mengembangkan dan mengevaluasi program pelatihan, serta

menegakkan disiplin yang positif, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih yang mendalam kami sampaikan kepada karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara. Dukungan dan kerjasama dari pimpinan perusahaan juga sangat berharga dan krusial dalam kelancaran setiap tahapan penelitian. Kami juga mengapresiasi tim peneliti yang telah bekerja dengan penuh dedikasi, serta semua pihak yang terlibat dalam penelitian. Semangat dan komitmen yang ditunjukkan oleh semua pihak telah membuat penelitian ini sukses dan memberikan dampak positif yang signifikan. Semoga kerjasama ini dapat terus berlanjut dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa depan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Acep, Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kerja Outsourcing (Tko) Pada Satuan Kerja Pusat Program Transformasi Bank Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 51–61.
- Agrasadya, & Indriyani. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Macdonals Sunburst Serpong Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 1–11. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/4286%0Ahttp://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/viewFile/4286/3218>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi*

- Publik*, 6(1), 42–60.  
<https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Akos Misransyah, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Administrasi Di Rsud Ulin Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(3), 179–210.  
<http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>
- Andriyani, W., Widyanti, R., Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65.  
<https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- anindita rina. (n.d.). *Peran Strategis Manajemen SDM*.
- arsitia intan. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi*, 2(1), 44–62.
- Budiani, M. S. (2011). Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah Dan Non Pemerintah. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 1(2), 88.  
<https://doi.org/10.26740/jppt.v1n2.p88-95>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171.  
<https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Darwin, J. (2016). Penerapan Biaya Standar Terhadap Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung Pada Cv. Tiga Saudara Banyuasin. *Media Wahana Ekonomika*, 12(4), 71–77.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal Stie Semarang*, 11(02), 48–59.  
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.366>
- Fitiawan, M. A. (2016). Pengaruh Performance Management dan Assessment Center Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2, 1–15.
- Galih, firmas D., Susanto, B., & Farida. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Likuiditas terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Memperoleh Sustainability Reporting Award (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA Tahun 2015-2020). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 885–905.  
<https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7501>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.  
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Khairunnisa, T., Yulia, Y., & Atmaja, E. J. (2023). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Produk Tahu (Studi Kasus: UMKM Rumah Tah Kabupaten Bangka Barat). *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 7(2), 820.  
<https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2023.007.02.33>
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. In *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Vol. 3, Issue 3).  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>

- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Makuan Suasana, A. (2014). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat Anggy Susana Mukuan Pembimbing Drs. Sontje M. Sumayku, M.Si dan Drs. Sonny G. Kaparang, M.Si*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/5152>
- Mokoagow et al. (2020). Effect of Work Satisfaction and Career Development To Employee Performance in Pt . Pln ( Persero ) Suluttenggo Region. *Jurnal EMBA*, 8(1), 491–500.
- Mouchlizar, M., & Simon, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kompetensi Dikantor Pengawasan Dan Pelayanan Beadan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Publik Reform*, 8(2), 22–35. <https://doi.org/10.46576/jpr.v8i2.1659>
- Oktavianti, N., & Aurelia, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nexwave Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(1), 25. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i1.24630>
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323–330.
- Panggabean, M. S. (2009). *Sifat Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–68.
- Putri, S. A., Abdullah, F., Alfandi, R., & Elma, P. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan*. 2(1).
- Sitio, R. (2020). *Kajian Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Ibis Styles Gajah Mada Jakarta)*. 1(1), 58–68.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suliyati, T., & Yulianti, D. (2019). Pengembangan Motif Batik Semarang untuk Penguatan Identitas Budaya Semarang. *Jurnal Sejarah Citra Lekha*, 4(1), 61. <https://doi.org/10.14710/jscl.v4i1.20830>
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 102. <https://doi.org/10.31000/jmb.v9i2.2043>
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran dan Pajak Hotel terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- T.W.A., S., Mulyadi, Sarifah, I., & Triana, D. D. (2023). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Vokasi di BBPVP Bekasi Antara Kompetensi dan Keterserapan Industri. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 6(2), 74–80. <https://doi.org/10.21009/jpi.062.10>
- Taufik, & Muhamad Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410–422. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i3.1873>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N.

- (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wahono, T. (2016). *Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*. 03(01), 1–23.
- Wenas, R., & Logor, F. B. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1151–1161.
- Wicaksono S, H. (2019). PT KHARISMA GUNAMAKMUR Hubungan Antar Konsep dan Hipotesa Penelitian. *Agora*, 7(2).
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>