

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Elsya Azkiyathul Fangiziah¹, Syahrums Agung², Immas Nurhayati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor

e-mail: ¹elsyaazfa@gmail.com, ²syahrumsagung17@gmail.com*,
³immasnurhayati1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Vallian Lestari Bersama yang berjumlah 50 orang, sampel yang digunakan yaitu 44 orang yang diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat presisi 5%. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 6,503 > ttabel 2,020 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 5,550 > ttabel 2,020 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Fhitung 24,829 > Ftabel 3,22 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.

Kata kunci: *Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work discipline on the performance of PT. Vallian Lestari Bersama. This study used a quantitative approach with data collection techniques through the distribution of questionnaires or

questionnaires. The population in this study is all employees at PT. Vallian Lestari Bersama totaled 50 people, the samples used were 44 people taken using the slovin formula with a precision level of 5%. Data analysis methods used in this study include validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis, and t and F hypothesis tests processed using the SPSS 25 application. The results showed that there was a strong correlation between training and work discipline on employee performance. The results of the effect of training on employee performance obtained a calculated t value of $6.503 > t_{table} 2.020$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be stated that there is a partial significant influence between training on employee performance, the results of the influence of work discipline on employee performance obtained a calculated t value of $5.550 > t_{table} 2.020$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be stated that there is a partial significant influence between work discipline on employee performance, the results of the effect of training and work discipline on employee performance obtained a calculated F value of $24.829 > F_{table} 3.22$ with a significant value of $0.000 < 0.5$ so that it can be concluded that there is a simultaneous significant influence between training and work discipline on employee performance of PT. Vallian Lestari Bersama.

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance.*

LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terbentuk dari berbagai penggabungan antar individu yang saling berkontribusi dalam memperoleh visi dan misi yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin karena sumber daya manusia merupakan titik pusat dari seluruh aktivitas yang ada pada perusahaan, sekaligus sebagai modal dasar atau kekuatan yang merupakan faktor dominan dalam perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Ansory & Indrasari, 2018) sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai aktivis dalam suatu organisasi, baik lembaga maupun industri dan berguna sebagai asset yang perlu dilatih dan dikembangkan kompetensinya. Tanpa adanya aspek manusia, suatu instansi atau organisasi tidak mungkin dapat mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perubahan atas kinerja karyawan dapat saja terjadi kapanpun biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik dari faktor internal maupun eksternal, bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusi salah satunya dengan cara memberikan pelatihan kerja. Menurut Mangkunegara 2017 dalam jurnal (Syahputra & Tanjung, 2020) pelatihan (training) adalah suatu metode pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir dimana pekerja non-manajerial mendalami pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu.

Selain pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ada pada disiplin kerja karyawannya. Disiplin kerja yang baik akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara & Octorend, 2015) disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Setiap perusahaan atau organisasi harus menerapkan standar disiplin pada karyawannya. Selain sebagai salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, penerapan disiplin ini juga bermanfaat untuk organisasi. Tanpa adanya penerapan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Menurut Mangkunegara 2016 dalam jurnal (Hendra, 2020) kinerja adalah keseluruhan dari hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Vallian Lestari Bersama yang dialami oleh karyawan ialah pelatihan yang diberikan belum memadai serta disiplin kerja yang belum maksimal. Akibat dari permasalahan tersebut hampir setiap tahun target penjualan belum tercapai karena beberapa faktor salah satunya kinerja karyawan yang masih kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis menggunakan beberapa pengujian statistika antara lain: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi, Uji t, dan Uji F. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk mendapatkan hasil dan ditarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk memastikan keakuratan alat ukur atau instrumen valid atau sah. Dalam arti instrumen tersebut mampu mengukur ketepatan yang sebenarnya akan diukur.

Tabel 1 Uji Validitas

Butir Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pelatihan			

X1.1	0,538	0,290	Valid
X1.2	0,549	0,290	Valid
X1.3	0,446	0,290	Valid
X1.4	0,392	0,290	Valid
X1.5	0,603	0,290	Valid
X1.6	0,618	0,290	Valid
X1.7	0,720	0,290	Valid
X1.8	0,776	0,290	Valid
X1.9	0,759	0,290	Valid
X1.10	0,747	0,290	Valid
X1.11	0,733	0,290	Valid
X1.12	0,746	0,290	Valid
Disiplin Kerja			
X2.1	0,539	0,290	Valid
X2.2	0,499	0,290	Valid
X2.3	0,747	0,290	Valid
X2.4	0,773	0,290	Valid
X2.5	0,748	0,290	Valid
X2.6	0,774	0,290	Valid
X2.7	0,666	0,290	Valid
X2.8	0,309	0,290	Valid
X2.9	0,539	0,290	Valid
X2.10	0,683	0,290	Valid
X2.11	0,696	0,290	Valid
X2.12	0,481	0,290	Valid
Kinerja Karyawan			
Y.1	0,787	0,290	Valid
Y.2	0,827	0,290	Valid
Y.3	0,720	0,290	Valid
Y.4	0,715	0,290	Valid
Y.5	0,650	0,290	Valid
Y.6	0,737	0,290	Valid
Y.7	0,851	0,290	Valid
Y.8	0,451	0,290	Valid
Y.9	0,848	0,290	Valid
Y.10	0,890	0,290	Valid
Y.11	0,812	0,290	Valid
Y.12	0,799	0,290	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel pelatihan (X1), disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,209). Maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan instrumen pada variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas instrumen kuesioner yang digunakan. Data dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari pernyataan stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

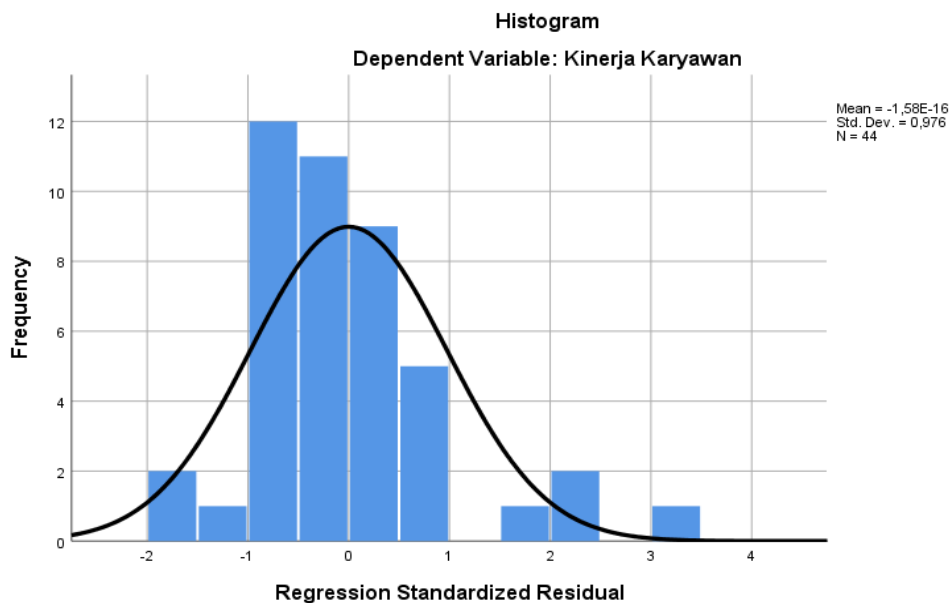
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0,903	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,897	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

3.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi, apakah berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 1 Histogram Normalitas Data

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25
Berdasarkan grafik histogram diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti bel atau lonceng.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk membuktikan apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4,211	6,790			,620	,539		
Pelatihan	,572	,170	,496		3,362	,002	,506	1,976
Disiplin Kerja	,338	,165	,302		2,044	,047	,506	1,976

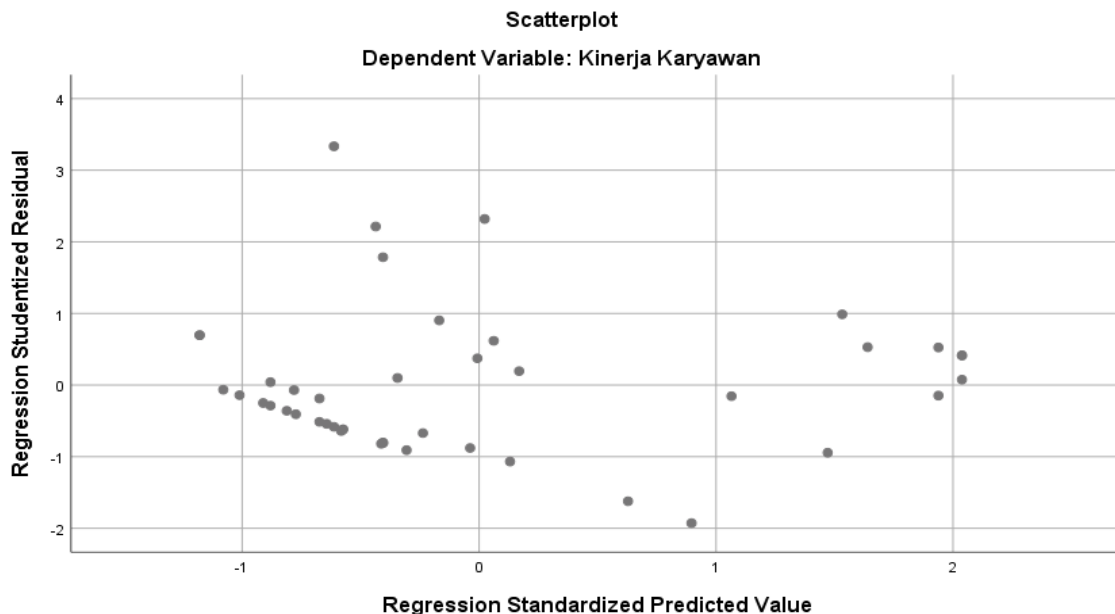
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui nilai tolerance variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah $0,506 > 0,1$ dan nilai VIF $1,976 < 10$ hal ini menandakan bahwa pada model regresi data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan lainnya.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

Berdasarkan scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,211	6,790		,620	,539
	Pelatihan	,572	,170	,496	3,362	,002
	Disiplin Kerja	,338	,165	,302	2,044	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=4,211+0,572X_1+0,338X_2$$

Artinya :

nilai konstanta sebesar 4,211 artinya apabila variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai konstan, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,211.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,572 artinya apabila nilai variabel pelatihan dinaikan satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,572 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,338 artinya apabila nilai variabel disiplin kerja dinaikan satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,338 satuan.

3.5. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besar nilai hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,490	3,274

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai korelasi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,708, nilai korelasi ini jika diinterpretasikan pada nilai korelasi yaitu berada pada interval korelasi (0,60-0,799) yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,409	3,522
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui nilai korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,650, nilai korelasi ini jika diinterpretasikan pada nilai korelasi yaitu berapada pada interval korelasi (0,60-0,799) yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi Variabel Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,526	3,156
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan				

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui nilai korelasi antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,740, nilai korelasi ini jika diinterpretasikan pada nilai korelasi yaitu berada pada interval korelasi (0,60-0,799) yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Vallian Lestari Bersama

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui nilai thitung sebesar 6,503 > ttabel (2,020) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dinyatakan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Vallian Lestari Bersama

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui nilai thitung sebesar $5,550 > t_{tabel} (2,020)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julianti & Onsardi, 2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Vallian Lestari Bersama

Berdasarkan hasil uji analisis regresi yaitu $Y=4,211+0,572X_1+0,338X_2$ dan uji hipotesis secara simultan diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar $24,829 > F_{tabel} (3,22)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sarmigi et al., 2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian maka diperoleh kesimpulan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Indomedia Pustaka.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Julianti, B., & Onsardi. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. In

Prosiding Seminar Nasional Business Corporate (Vol. 1, Issue 1).
<https://doi.org/10.36085/pbc.v1i1.3009>

- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PENDAHULUAN Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut . Tidak hanya pada sektor swasta , . 2(1), 129–147.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25, 43–52. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).