

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUGIMURA CHEMICAL INDONESIA CIKARANG BARAT

Muhammad Syafiqri¹, Sigit Purnomo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1syafiqri09@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen02152@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work discipline on employee performance at PT Sugimura Chemical Indonesia. This research uses a quantitative approach with an associative method, aiming to examine the relationship and influence between variables. The sampling technique used was saturated sampling, and a sample of 55 respondents was used. Data analysis was done using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analyses, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this study show that job training has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 53.3%, and the hypothesis test is obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(7.772 > 2.006)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 42.1% and hypothesis testing obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(4.698 > 2.006)$. Job training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 9.741 + 0.444X1 + 0.326X2$. The coefficient of determination is 62.4%, while the remaining 37.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $(43.122 > 2.780)$.

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

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Debt to Equity Ratio* (DER) dan *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga Saham pada PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk di Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh berupa laporan keuangan PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk Selama 10 tahun periode tahun 2014-2023. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa DER tidak berpengaruh signifikan terhadap harga saham, dengan nilai signifikansi sebesar $0,176 > 0,05$. Sebaliknya, EPS berpengaruh signifikan terhadap harga saham, dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,598 > t_{\text{tabel}} 1,89548$. Namun, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa DER dan EPS secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap harga saham, dengan nilai signifikansi 0,025 dan F_{hitung} sebesar 6,545 yang melebihi $F_{\text{tabel}} 4,74$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya EPS yang memiliki pengaruh signifikan terhadap harga saham secara parsial, sementara DER tidak. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi investor maupun pihak perusahaan dalam mengambil keputusan strategis terkait investasi saham.

Kata kunci: *Debt to Equity Ratio, Earning Per Share dan Harga Saham*

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi secara global dari tahun ke tahun semakin mengalami peningkatan. Secara tidak langsung, kepada pelaku usaha diupayakan untuk terus melakukan perkembangan pada bisnisnya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menujukan perhatian perusahaan kepada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan mudah dan baik apabila sumber daya manusianya tidak mumpuni. Demi tercapainya tujuan perusahaan, anggota yang terlibat didalamnya harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya .

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam kelangsungan operasional suatu bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) terkait erat dengan kepegawaian dan tujuannya adalah untuk memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Karyawan PT Sugimura Chemical Indonesia
Tahun 2022-2024

No.	Program Pelatihan	Tahun	Jumlah Variabel	
			Target	Realisasi
1	Training K3 lingkungan Kerja	2022	45	30
		2023	50	36
		2024	55	50
2	Pelatihan Penggunaan APAR	2022	55	35
		2023	55	35
		2024	55	45
3	Peltihan ISO 14001 : 2015	2022	55	40
		2023	55	48
		2024	55	50

4	Pelatihan ISO 9001 : 20215	2022	20	18
		2023	25	22
		2024	25	25
5	Pelatihan ISO 45001: 2018	2022	55	46
		2023	55	48
		2024	55	53
6	SMK3 PP No.50 Tahun 2012	2022	55	50
		2023	55	55
		2024	55	40

Sumber: HRD PT Sugimura Chemical Indonesia, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa pelaksanaan program pelatihan karyawan pada periode 2022 hingga 2024 secara keseluruhan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sehingga mencerminkan bahwa pelaksanaan pelatihan masih belum optimal pada setiap tahunnya.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja Karyawan PT Sugimura Chemical Indonesia
Periode 2022-2024

No.	Absensi	Jumlah Karyawan	Jumlah Pelanggaran (Orang)		
			20	20	20
		22	23	24	
1	Tidak Hadir	55	15	10	5
			25	20	15
			7	5	3
2	Indisipliner	55	2	3	2
			30	25	38
			2	3	5
Total			81	66	68

Sumber: HRD PT Sugimura Chemical Indonesia, 2024.

Berdasarkan dari tabel 1.2, diatas dapat kita lihat presentasi absensi tahun 2022 sampai dengan 2024 secara keseluruhan dalam kondisi yang semakin kurang baik. Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan maupun terlambat dating jumlahnya semangkin meningkat setiap tahunnya pada tahun 2022 terdapat 77, pada tahun 2023 peresentase 60 dan pada tahun 2024 mencapai peresentase 61 dengan tingginya angka ketidak disiplin yang dapat dilihat dari data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja dan dapat merugikan perusahaan

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja karyawan PT Sugimura Chemical Indonesia
Periode 2022-2024

No.	Indikator	Tahun	Total	Mencapai target		Tidak Mencapai Target		Kriteria
				Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	
1	Kualitas Kerja	2022	55	18	32,7	37	67,3	Buruk
		2023	55	30	54,5	25	45,5	Sedang
		2024	55	35	63,6	20	36,4	Cukup
2	Kuantitas Kerja	2022	55	22	40,0	33	60,0	Buruk
		2023	55	30	54,5	25	45,5	Sedang
		2024	55	37	67,3	18	32,7	Cukup
3	Pelaksanaan Kerja	2022	55	45	81,8	10	18,8	Baik
		2023	55	40	72,7	15	27,3	Baik
		2024	55	30	54,5	25	45,5	Sedang
4	Tanggung Jawab	2022	55	36	65,5	19	34,5	Cukup
		2023	55	40	72,7	15	27,3	Baik
		2024	55	40	72,7	15	27,3	Baik
Rata-rata (%)				61,04		39,01		Cukup

Sumber: HRD PT Sugimura Chemical Indonesia, 2024.

Kriteria(%) : 1 – 50 = Buruk, 51 – 60 = Sedang, 61 – 70 = Cukup, 71 – 80 = Baik, 81 – 99 = Sangat Baik

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, penulis telah melakukan survei langsung di PT Sugimura Chemical Indonesia dan dari hasil penelitian ditemukan beberapa faktor yang menjadi penyebab timbulnya permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Salah satu penyebab utama yang teridentifikasi adalah terkait dengan disiplin kerja, khususnya dalam aspek kehadiran. Ditemukan adanya kecenderungan menurunnya persentase kedisiplinan karyawan yang ditandai dengan ketidak tepatan waktu saat jam masuk kerja, di mana beberapa karyawan tidak hadir tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Selain itu, juga ditemukan bahwa karyawan sering pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang menunjukkan lemahnya kedisiplinan dalam mematuhi aturan jam kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian

populasinya adalah pegawai PT Sugimura Chemical Indonesia di Cikarang Barat yang berjumlah 55 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Menurut Sugiyono (2016:85) sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel berdasarkan jumlah populasi dan Teknik sampling yang digunakan, maka jumlah dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh, teknik sampel jenuh adalah suatu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam teknik sampel yang digunakan memakai sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian sebanyak 55 karyawan.

Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan gaya dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut

Ghozali (2018:52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

Kriteria atau syarat kinerja suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2019:173) yaitu dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:78) "Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Reliabilitas diukur dengan uji *statistic Cronbach Alpha*. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ dikatakan reliabel.
- Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas Instrumen.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir

pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas Instrumen.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2018:47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *cronbatch alpha* $>$ 0,600, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *cronbatch alpha* $<$ 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			S	
	Statistic	df	Significance	Statistic	df	Significance		
Kinerja	.08	5	.2	.98	5	.5	.	
Karyawan (Y)	5	5	00	1	5	5	1	
			*				4	

*. This is a lower bound of the true significance.

a. *Lilliefors Significance Correction*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 $>$ 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan *SPSS Versi 26* seperti pada gambar dibawah ini:

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	

		cie nts		B	S t d . E r r o r	Bet a		
							T o l e r a n c e	V I F
1	(Cons tant)	9 .7 4 1	3 .1 3 6			3 .1 0 6	.0 0 3	
	Pelati han Kerja (X1)	.4 4 4	.0 8 4	.53		5 .2 9	.0 0 7	1 .4 1
	Disipl in Kerja (X2)	.3 2 6	.0 9 2	.35		3 .5 5	.0 0 7	1 .4 1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0,707 dan disiplin kerja sebesar 0,707 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,415 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,415 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan *multikolinearitas*.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan
Durbin-Watson

Model Summary^b

Mod el	R a	R Squa re	Adju sted R Squa re	Erro r of the Esti mate	Durbi n- Watso n
1	.790	.624	.609	2.32 0	1.668

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,668 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan
Uji Glejser

Coefficients^a

Model	B	Unstan dardize d Coeff icients	Stand ardiz ed Coeff icient s	Si g. .
			Std . Err or	
1 (Constant)	-	1.6		- .0
	2.	16		1. 83
	85			76
	6			8
Pelatihan Kerja (X1)	.0	.04	.180	1. .2
	51	3		18 43
Disiplin Kerja (X2)	.0	.04	.248	1. .1
	77	7		62 10

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,243 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,110 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan

heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Secara *Parsial* (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara *Parsial*). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstand		Standar	Coefficie	Coefficie	Std.	Error	Beta	t	Sig
	ardized	ardized	nts							
1 (Constant)	15.77	2.91			5.41	.00				
	3	1			8					
Pelatihan Kerja (X_1)	.60	.078	.730		7.77	.00				
	5				0					
					2					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,772 > 2,006$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Pengujian Hipotesis Secara *Simultan* (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara *Simultan* terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji *Simultan*) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara *Simultan* Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Regr	essio	n	Sum of		Mea	Si
				s	df	n	Squa
1	Regr	essio	0	464.10	2	232.050	.43 .100
							.22 ^b
	Resi	dual	7	279.82	5	5.38	
				7	2	1	
	Total		7	743.92	5		
					4		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (*Constant*), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($43,122 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0

ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian Pembahasan Deskriptif

1) Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh total rata-rata atau *mean* untuk skor variabel pelatihan kerja adalah sebesar 3,71 yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pelaksanaan pelatihan kerja di perusahaan. Secara lebih rinci, diketahui bahwa sebanyak 16,2% responden memberikan penilaian sangat baik (SB), 42,5% responden memberikan penilaian baik (B), sementara terdapat 38,2% responden yang memberikan penilaian kurang baik (KB), dan sisanya yaitu 2,4% responden memberikan penilaian tidak baik (TB), serta 0,7% responden memberikan penilaian sangat tidak baik (STB). Meskipun sebagian besar tanggapan menunjukkan kepuasan terhadap pelatihan yang telah diberikan, masih terdapat proporsi responden yang menilai pelatihan belum sepenuhnya optimal.

2) Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa nilai rata-rata atau *mean* untuk skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,70 yang juga termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan di lingkungan perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden, sebanyak 16,5% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 39,6% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak

40,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,4% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,9% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB). Temuan ini menunjukkan bahwa walaupun disiplin kerja sudah cukup baik, masih ada sebagian responden yang merasa perlu adanya peningkatan atau perbaikan dalam pelaksanaannya.

3) Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dikehui bahwa nilai rata-rata atau *mean* untuk skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,85 yang tergolong dalam kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 17,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 48,9% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 30,9% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,8% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik, meskipun masih terdapat sejumlah responden yang menilai bahwa kinerja tersebut belum sepenuhnya maksimal.

Pembahasan Kuantitatif

1) Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa hubungan antara variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan melalui persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 15,773 + 0,605X_1$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,605 satuan. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,730 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 atau 53,3%, yang berarti bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 53,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,772 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, oleh Lia Riantika Tanujaya, Home > Vol 3, No 1 (2015) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown”.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, hasil pengujian regresi sederhana terhadap variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 16,524 + 0,589X_2$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,589 satuan. Nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,649, yang juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar kedua variabel. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,421 atau sebesar 42,1%, menandakan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 42,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,698 > 2,006$). Dengan demikian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, oleh Hartanti Nugrahaningsih, Vol 4, No 1 (2017) E-ISSN: 2502-3632 yang berjudul “Pengaruh

Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas”.

3) Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,741 + 0,444X_1 + 0,326X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 atau 62,4% mengindikasikan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 62,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($43,122 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, oleh O REC Vol 4 No. 2 (2022), ISSN 2598-8107 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Kiat Permata Di Batam”

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,773 + 0,605X_1$, nilai korelasi sebesar 0,730 artinya kedua variabel memiliki

tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(7,772 > 2,006)$.

- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,524 + 0,589X_2$ nilai korelasi sebesar 0,649 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $4,698 > 2,006$.
- c. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,741 + 0,444X_1 + 0,326X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,790 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $43,122 > 2,780$.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sugimura chemical indonesia dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
- b. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di PT Sugimura chemical Indonesia .
- c. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 55 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih

komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, dimana hanya mencapai *score* sebesar **3,24**. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya di dalam menyelenggarakan pelatihan disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga mampu menambah pengetahuan dan keterampilan nya dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Saya datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan", dimana hanya mencapai *score* sebesar **3,33**. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya waktu melalui sosialisasi, penerapan sistem reward untuk kehadiran tepat waktu, serta pengawasan yang konsisten namun tetap suportif sehingga membentuk budaya kerja disiplin yang positif.
- c. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan" , dimana hanya mencapai *score* sebesar **3,29**. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan pelatihan manajemen waktu, menetapkan target kerja yang realistik, meninjau kembali sistem kerja atau prosedur internal, serta memberikan dukungan seperti peralatan kerja memadai agar karyawan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afri, H. (2021). *Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Apriliana, Shinta Devi dan Ertien Rining Nawangsari. 2021. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4): 804-812.
- [3] Algifari. (2019). Analisis Regresi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [4] Amin, S. A., Wiyata, P. S., & Sarwana, O. (2022). *Disiplin Kerja: Sebuah Kajian Teori*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 29–38.
- [5] Chakravart, Laha, & Roy. (2016). *Handbook of Kolmogorov-Smirnov Tests*.
- [6] Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- [7] Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [8] Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Konsisten*, Vol. 1, No. 1, September 2024, 189-200.
- [9] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Griffin, Ricky W. (2016). *Management*. Jakarta: Erlangga.
- [11] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [13] Humaira, A., Agung, & Kuraesin. (2020). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, 2(3), 363–370. LPPM Universitas Serambi Mekkah.
- [14] Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [15] James A. F. Stoner. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- [16] Khristian, A. A. M., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat RSUD dr. Soedarso Pontianak*. eCo-Buss: Economics and Business, 7(3), 2072–2083.
- [17] Koontz, Harold & O'Donnell. Dalam Sri Larasati (2018). *Principle of Management*.
- [18] Larasati, N., & Purnomo, S. (2024). *Jurnal Elastisitas*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2024, 352-360. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mido Indonesia.
- [19] Malayu S.P. Hasibuan. (2021). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Malhotra, Naresh K. (2018). *Riset Pemasaran: Pendekatan Praktis Modern Asia*. Jakarta: Indeks.
- [21] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [22] Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. terbaru). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [23] Nugroho, S. H. (2022). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam perspektif organisasi (The role of human resources management in organizational perspective)*. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 12–18.
- [24] Purnomo, S., Putranto, A. T., & Syah, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, Vol. 3, No. 1, Maret 2023, 98-104.
- [25] Ratnasari, S. L., & Ulfah, D. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 10(1), Maret 2021.
- [26] Rifqah Harahap. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Razza Prima Trafo Medan*. *Jurnal ISSN 2807-8284*.
- [27] Santoso, Singgih. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [28] Schermerhorn, John R. (2016). *Management for Productivity*. New York: John Wiley & Sons.
- [29] Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [30] Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.