

	JEMBAD: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis Digital	
	Vol. 02, No. 03, Januari 2026 Hal. 415-420	E-ISSN : 3064-3538 P-ISSN : 3089-235X
	Site : https://ojs.gelcipnus.org/index.php/jemabd	

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Delta Utama Sakti Di Tangerang Selatan

Antoni Suryantoko¹, Abdul Rahman Safiih, S.E., M.M.²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: antonisuryantoko444@gmail.com¹, dosen02247@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received Desember17, 2025

Revised Desember 30, 2025

Accepted Januari 20, 2026

Keywords:

Pelatihan
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Keywords:

Training
Word Discipline
Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara teori-teori dengan faktafakta yang berkaitan dengan variabel independen, yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja, serta variabel dependen, Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan sebab akibat yaitu asosiatif. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 67 orang yang di dapatkan melalui rumus slovin dari populasi yang berjumlah 200 orang. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan statistik inferensial, yaitu dengan menguji kelayakan data-data yang akan diteliti yang meliputi Uji Valid (validitas) dan Uji Reliabel (reliabilitas), selanjutnya Uji Asumsi Klasik seperti uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis secara kuantitatif dilakukan dengan cara regresi linear sederhana dan berganda lalu melakukan analisis terhadap koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai yang diperoleh dalam penelitian ini, pengujian Hipotesis didapat uji F (secara simultan) variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin Kerja) mendapatkan nilai yang lebih besar daripada F-tabel, yang artinya terjadi pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di mana nilai F-hitung > F-tabel (14,681>3,15). Hasil uji parsial Pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh di mana nilai t-hitung > t-tabel (5,457 > 1,670). Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh di mana nilai t-hitung > t-tabel (4,433 > 1,670). Besaran sumbangsih variabel bebas, yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan didapat koefisien determinasi sebesar 29,3%, sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi faktor lain di luar riset ini. Dan terakhir, dalam uji persamaan regresi linier berganda menghasilkan $Y = 26,498 + 0,376X_1 + 0,024X_2$.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between theories and facts related to the independent variables, namely Training and Work Discipline, and the dependent variable, Employee Performance. The research uses a quantitative method with a causal approach, specifically an associative design. The sample consists of 67 participants, determined using Slovin's formula from a population of 200 people. In analyzing the data, the author applies inferential statistics, which include tests for data validity (validity test) and reliability (reliability test), followed by Classical Assumption Tests such as normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The findings indicate that, in hypothesis testing, the F-test (simultaneous test) for the independent variables (Training and Work Discipline) shows a value higher than the F-table, meaning there is a significant positive influence on the dependent variable (Employee Performance), with an F-calculated value > F-table (14.681 > 3.15). The partial test results show that Training has a significant impact on Employee Performance, as t-calculated > t-table (5.457 > 1.670). Similarly, Work Discipline also has a significant effect on Employee Performance, with t-calculated > t-table (4.433 > 1.670). The coefficient of determination indicates that the independent variables (Training and Work Discipline) contribute 29.3% to Employee Performance, while the remaining 70.7% is influenced by other factors outside the scope of this study. Finally, the multiple linear regression equation is derived as $Y = 26.498 + 0.376X_1 + 0.024X_2$.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN

Perusahaan jasa memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian modern, terutama di sektor-sektor seperti perbankan, kesehatan, pendidikan, dan transportasi. Dalam industri jasa, kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja karyawan yang berada di garis depan. Oleh karena itu, perusahaan jasa tidak hanya dituntut untuk menyediakan layanan yang efisien, tetapi juga harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki kompetensi yang sesuai dan motivasi yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan pelanggan, yang akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek vital dalam mendukung kesuksesan perusahaan jasa. Fungsi utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, serta mampu bekerja dengan disiplin. Menurut Hasibuan [1], “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektivitas dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Dessler [2], “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Dessler dalam teorinya tersebut menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia tetap terikat dalam ilmu sosial sebagaimana esensi asli dari manusia yang merupakan makhluk sosial, maka perlu pendekatan-pendekatan yang humanis dalam pengimplementasiannya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk pengembangan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu metode yang paling efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Menurut Kawiana [3], “Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang”.

Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu memenuhi standar yang ditetapkan dan melaksanakan tugas mereka dengan konsisten dan tepat waktu. Untuk meningkatkan kinerja, sangat penting bagi para pemimpin untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan dengan tekun.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono[4] berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji

pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Star Delta Utama Sakti Cabang Tangerang Selatan, yang saat ini beroperasi di Upper West BSD City. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan Desember 2022 sampai Juli 2023. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Star Delta Utama Sakti di Tangerang Selatan yang berjumlah 200 karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu observasi langsung ke lokasi, penyebaran kuesioner, serta didukung oleh dokumentasi dan studi kepustakaan. Metode pengumpulan data ini dipilih agar data yang diperoleh valid dan dapat menggambarkan kondisi riil di lapangan. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F. Ghazali [5] berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Proses penelitian dilakukan secara sistematis mulai dari perumusan masalah, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data, hingga pengolahan data menggunakan metode statistik agar diperoleh kesimpulan yang valid secara ilmiah. Menurut Darwin [6], “Alat analisis yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis asosiatif tersebut ialah analisis regresi linear berganda. Melalui teknik analisis tersebut dapat dibuat pemodelan regresi untuk peramalan perubahan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , uji arah dan signifikansi koefisien-koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh parsial variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , serta pengaruh simultan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y ”.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dengan metode yang diterapkan, didapati hasil penelitian sebagai berikut ini:

3.1 Hasil Pengujian

3.1.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.498	4.388		6.038	<.001
	PELATIHAN	.376	.136	.535	2.772	.007
	DISIPLIN KERJA	.024	.154	.030	.157	.876

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Persamaan regresi memberikan hasil sebagai berikut: $Y = 26,498 + 0,376X_1 + 0,024X_2$. Temuan terkait berasas pada perhitungan regresi dengan ditunjukkan oleh tabel tersebut. Persamaan berikut menghasilkan kesimpulan seperti dibawah ini:

- Nilai konstanta (a) sebesar 26,498 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 26,498 meskipun variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak naik.
- Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,376 bernilai positif. Keadaan ini mengartikan jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tetap atau naik satu elemen, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,376
- Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,024 bernilai positif. Keadaan ini mengartikan jika variabel Pelatihan (X_1) tetap atau naik atau turun, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,024.

3.1.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		PELATIHAN	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.844**	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.844**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.561**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas didapati bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X_1) 0,561 dan Disiplin Kerja (X_2) 0,482 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844 yang mana berada pada interval level 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.1.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.314	.293	3.356

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas didapati bahwa nilai koefisien determinasi secara simultan diperoleh sebesar 0,293 yang mana berarti terdapat pengaruh antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kerja (Y) dengan persentase sebesar 29,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Kerja (Y) sebesar 0,293 atau dengan nilai persentase sebesar 29,3%, sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.663	2	165.332	14.681	.000 ^b
	Residual	720.740	64	11.262		
	Total	1051.403	66			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN						

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas didapati bahwa nilai F_{hitung} sebesar $14,681 > 3,15$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal tersebut pula didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,050$ atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

3.2 Pembahasan

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

Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,561 ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 26,825 + 0,394X_1$. Koefisien Determinasi sebesar 0,314 dengan nilai persentase sebesar 31,4%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $5,457 > 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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

Terdapat pengaruh yang cukup signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,482 ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 27,350 + 0,385X_2$. Koefisien Determinasi sebesar 0,232 dengan nilai persentase sebesar 23,2%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $4,433 > 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_2 diterima.

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

Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 26,498 + 0,376X_1 + 0,024X_2$. Koefisien Determinasi sebesar 0,293 dengan nilai persentase sebesar 29,3%. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $14,681 > 3,15$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. KESIMPULAN

Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,561 ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 26,825 + 0,394X_1$. Koefisien Determinasi sebesar 0,314 dengan nilai persentase sebesar 31,4%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $5,457 > 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,482 ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 27,350 + 0,385X_2$. Koefisien Determinasi sebesar 0,232 dengan nilai persentase sebesar 23,2%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $4,433 > 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 26,498 + 0,376X_1 + 0,024X_2$. Koefisien Determinasi sebesar 0,294 dengan nilai persentase sebesar 29,3%. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $14,681 > 3,15$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pada bagian ini penulis harus memberikan pernyataan bahwa apa yang diharapkan sama seperti yang tertera pada bagian “PENDAHULUAN” yang pada akhirnya dapat menghasilkan bagian “HASIL DAN PEMBAHASAN”, sehingga terdapat kesesuaian. Selain itu juga dapat ditambahkan prospek pengembangan hasil penelitian dan prospek penerapan studi lanjutan ke depan (berdasarkan hasil dan pembahasan).

REFERENSI

- [1] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara
- [2] Sinambela, L. P. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmus Sosial Lainnya (1 ed.). Graha Ilmu.
- [3] Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan (1 ed.). UNHI Press.
- [4] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif (1 ed.). Alfabeta.
- [5] Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24 Edisi 7 (7 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Darwin, M., Mamondol, M. R., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (T. S. Tambunan, Ed.). Media Sains Indonesia