



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PARAGITA TUNAS INSPIRA WARDAH DC JAKARTA

Oriza Syifadila Zein¹, Angga Rovita²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: orizasyifadila@gmail.com¹, dosen01667@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to examine the effect of training and work discipline on employee performance at PT Paragita Tunas Inspira, a company under the auspices of PT Paragon Technology and Innovation. The background of this research is the importance of improving human resource quality through continuous training and the implementation of work discipline in order to enhance employee performance. This research uses a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 75 employee respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, t-test, F-test, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination (R^2), with the assistance of SPSS version 26. The results show that partially, the training variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), as indicated by a t-value of $11.486 > t\text{-table } 1.993$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the work discipline variable (X_2) also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $24.556 > t\text{-table } 1.993$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by an F-value of 327.352 with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.901 indicates that 90.1% of the variation in employee performance is influenced by training and work discipline, while the remaining 9.9% is influenced by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that training and work discipline play an important role in improving employee performance at PT Paragita Tunas Inspira. Thus, the company is expected to continuously improve the quality of training programs and consistently enforce work discipline to achieve optimal employee performance.*

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Paragita Tunas Inspira yang berada di bawah naungan PT Paragon Technology and Innovation. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan serta penerapan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 75 responden karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar $11,486 > t$ tabel $1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $24,556 > t$ tabel $1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $327,352$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,901$ menunjukkan bahwa $90,1\%$ variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan $9,9\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Paragita Tunas Inspira. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas program pelatihan serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan. Kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga menjadi dasar dalam menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara optimal sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas dan perkembangan organisasi.

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Survei Mengenai Pelatihan Kerja pada Karyawan PT. Paragita Tunas Inspira tahun 2025

No.	Penilaian	Pernyataan	Target	Tahun 2025	
				%	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja	Saya merasa bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas kerja	100%	84%	Baik
2.	Efisiensi	Pelatihan yang saya ikuti membantu saya bekerja lebih efisien	100%	75%	Cukup Baik
3.	Penurunan Alat Kerja	Setelah mengikuti pelatihan, frekuensi kesalahan atau kerusakan alat kerja menurun	100%	73%	Cukup Baik
4.	Pelayanan	Pelatihan yang diberikan meningkatkan kualitas pelayanan saya terhadap pelanggan	100%	76%	Cukup Baik
5.	Peningkatan Karir	Saya merasa pelatihan yang saya ikuti mendukung peningkatan karir saya diperusahaan	100%	70%	Cukup Baik

Sumber : PT. Paragita Tunas Inspira Tahun 2025

Pencapaian tertinggi dari pelatihan karyawan Wardah DC Jakarta sebesar 84% diamati melalui tabel 1 dari target yang ditentukan dan masuk dalam kriteria baik, disimpulkan bahwan kinerja karyawan msih belum optimal atau belum mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan para karyawan Wardah DC jakarta Menjadi permasalahan yang sangat penting untuk di perhatikan. Kinerja karyawan harus dikelola dengan baik, agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan sesuai dengan tuntunan dan perkembangan kehidupan yang tumbuh pada masyarakat Indonesia. Namun tidak jarang, sikap yang paling pertama dilihat adalah hasil dari pelatihan kerja yang diberikan. Pelatihan yang sudah diberikan merupakan salah satu tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan apabila perusahaan sudah memberikan pelatihan yang baik maka seseorang yang sudah diberi pelatihan bisa menjalankan hasil dari pelatihan tersebut yang akan menghasikalan hasil kinerjanya sangat optimal. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Table 1. 2
**Hasil Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja Karyawan PT. Paragita Tunas Inspira
Tahun 2025**

No	Penilaian	Pertanyaan	Target	Tahun 2025	
				%	Keterangan
1.	Ketepatan Waktu	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan	100%	81%	Baik
2.	Menggunakan Peralatan	Saya gunakan peralatan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku.	100%	76%	Cukup Baik
3.	Tanggung Jawab	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	100%	79%	Cukup Baik
4.	Ketaatan Terhadap Aturan	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja	100%	82%	Baik

Sumber: Kuesioner Survey PT. Paragita Tunas

Berdasarkan pada tabel 2 data disiplin karyawan masih dibawah batas target yang ditentukan oleh Wardah DC Jakarta dalam setiap indikatornya, maka dapat dilihat bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Table 1. 3
Jumlah Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	ersentase Absensi
			Sakit	Izin	Terlambat		
2023	75	249	20	32	76	168	67,4%
2024	75	250	22	20	87	159	63,6%
2025	75	252	15	11	80	127	50,2%

Sumber: Kuesioner Survey PT. Paragita Tunas

Berdasarkan Tabel diatas Jumlah Absensi Karyawan PT. Paragita Tunas Inspiria Tahun 2023–2025, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan masih tergolong cukup tinggi dan menunjukkan kondisi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen. Pada tahun 2023, dari total 75 karyawan dengan 249 hari kerja, jumlah absensi tercatat sebanyak 168 kejadian dengan persentase absensi sebesar 67,4%. Tingginya angka absensi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain absensi karena sakit, izin, dan keterlambatan karyawan.

Table 1. 4
**Hasil Kuesioner Survey Mengenai Kinerja Pada Karyawan PT. Paragita Tunas
Inspira Tahun 2025**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PARAGITA TUNAS INSPIRA WARDAH DC JAKARTA**

No	Penilaian	Pertanyaan	Target	Tahun 2025	
				%	Keterangan
1.	Kualitas Pekerjaan	Saya selalu berusaha menjaga kualitas hasil pekerjaan saya	100%	77%	Cukup Baik
2.	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	100%	71%	Cukup Baik
3.	Pelaksanaan Tugas	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu	100%	76%	Cukup Baik
4.	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya	100%	78%	Cukup Baik

Sumber: Kuesioner Survey PT. Paragita Tunas

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan belum optimal, diantaranya: kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, dan lingkungan kerja

Namun dalam kesempatan kali ini yang akan dibahas hanya dari segi pelatihan kerja dan disiplin kerja karena kedua hal ini sangat mudah berubah-ubah ketika karyawan mulai terbawa faktor internal maupun eksternal perusahaan maka sifat mereka akan goyah atau berubah .Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka harus memiliki karyawan yang berkinerja baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara dalam Sutrisno, dkk., 2022: 44). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal. Jadi, kelangsungan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi dan kepuasan kerja. (Rizal, T. K., & Rovita, A. (2025 :22)

TINJAUAN PUSSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah Management Sumber Daya Manusia memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada diorganisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sering di anggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan, karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan

dengan waktu yang tersisa ketika pekerja sedang dilatih. Idealnya pelatih harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi ataupun perusahaan, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Noe, R.A. (2020: 21) mengatakan bahwa pelatihan adalah usaha yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terkait kompetensi kerja yang spesifik, termasuk pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang dibutuhkan untuk kinerja optimal dalam pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan menurut Armstrong & Taylor (2020: 90), pelatihan merupakan proses belajar yang berkelanjutan, yang memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mengembangkan diri agar mampu menghadapi tantangan organisasi yang dinamis.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

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

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Sedarmayanti (2021:285), kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyanggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, kuantitatif merupakan penelitian dengan pengumpulan data yang berupa angka. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Nanang, 2020:10),

Pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2020:110) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan survei melalui online. Survei online adalah sebuah penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden yang bertujuan untuk mencari tahu apa yang masyarakat inginkan dan butuhkan, namun bedanya hanya pada media yang digunakan. Survei online menyebarkan kuisisioner melalui internet atau secara online.

3.2 Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:38) berpendapat “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi dapat juga objek lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang pada subjek atau objek yang diteliti, tetapi meliputi seruluh karakteristik dan sifat yang dimiliki subjek atau objek itu. Populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian ini hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja pada karyawan DC Wardah yaitu sekitar 300 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, jumlah sampel berdasarkan data yang diambil bahwa perusahaan Wardah DC Jakarta memiliki jumlah karyawan sebesar 300 orang karyawan. ditentukan berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin yaitu dengan tingkat kepercayaan ditoleransi sebesar 10% yaitu Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini ukuran populasi yang diambil adalah 300 dan margin of error yang ditetapkan adalah 10% atau 0,1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29618161
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,052
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

Sumber : Output Hasil SPSS 26, 2025

Dari perolehan pengujian tersebut, didapatkan koefisien signya ($0,187 > 0,050$). Sehingga asumsi distribusi persamaan pada uji ini yaitu normal.

2. Uji Multikolineritas

Perolehan uji dengan menerapkan SPSS Versi 26 yaitu sebagai berikut:

Table 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Pelatihan	,379	2,638
	Disiplin	,379	2,638

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2025

Dari perolehan uji di atas didapatkan nilai tolerance variabel Pelatihan senilai 0,379 dan Disiplin senilai 0,379, dimana keduanya bernilai <1, dan nilai VIF variabel Pelatihan senilai 2,638 serta Disiplin senilai 2,638 dimana keduanya bernilai <10. Sehingga model regresi ini tidak terganggu multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

**Table 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
				the Estimate	R Square Change	F Change			
				df1	df2				
1	,949 ^a	,901	,898	2,328	,901	327,352	272	,000	2,338

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan table di atas, tidak terdapat gejala Autokorelasi jika koefisien DW terletak di antara du hingga (4-du). Nilai du ditelusuri pada sebaran nilai tabel DW berlandaskan k (2) dan N (89) dengan sig-nya 5%. du (1,571) > DW (2,338) < 4-du (2,429) , DW terletak diantara du sampai 4-du, maknanya tidak adanya gejala Autokorelasi

1. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut

**Table 4. 17 Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glester
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	3,245	,836		3,883	,000
	Pelatihan	-,001	,028	-,007	-,035	,972
	Disiplin	-,033	,033	-,187	-,993	,324

a. Dependent Variable: AbsRes

sumber: Data diolah SPSS 26. 2025

Dari perolehan uji dari tabel di atas, glejser test model pada Pelatihan (X1) didapatkan nilai probability Sig-nya senilai 0,972 dan *Disiplin* (X2) nilai signya senilai 0,324 yang

mana koefisien sig dua-duanya $>0,05$. Sehingga model regresi pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas dan layak diterapkan menjadi data riset.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji T (Parsial)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Table 4. 29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,684		5,838	,000
	Pelatihan	,679	,802	11,486	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
sumber: Data diolah SPSS 26. 2025

Dari perolehan pengujian di atas, diidentifikasi koefisien t hitung $> t$ tabel atau (11,486 $> 1,988$) Hal ini didukung dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau (0,000 $< 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut memperlihatkan bahwa **terdapat pengaruh** yang signifikan antara *Pelatihan* terhadap *Kinerja Karyawan*. Perolehan ini menginterpretasikan bahwa semakin tinggi *Pelatihan* maka *Kinerja Karyawan* juga semakin meningkat, demikian juga sebaliknya jika *Pelatihan* semakin menurun maka *Kinerja Karyawan* juga semakin menurun.

4.3.2 Uji F (Simultan)

Table 4. 31 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X1) dan disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3547,785	2	1773,893	327,352	,000 ^b
	Residual	390,161	72	5,419		
	Total	3937,947	74			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

sumber: Data diolah SPSS 26. 2025

Dari perolehan pengujian pada tabel di atas didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel atau (327,352 $> 3,103$) Hal tersebut juga didukung dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau (0,000 $< 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menginterpretasikan bahwa **terdapat pengaruh** yang substansial secara konkrue antara *Pelatihan* dan *Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*.

4.4 Pembahasan Penelitian

4.4.1 Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,684 + 0,679X_1$, yang menunjukkan bahwa *Pelatihan* memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan *Pelatihan* akan meningkatkan *Kinerja Karyawan* sebesar 0,679. Nilai koefisien korelasi

sebesar 0,802 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan, sedangkan 35,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,486 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wardah DC Jakarta.

4.4.2 Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,234 + 0,938X_2$, yang menunjukkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan Disiplin akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,938. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,944 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Disiplin dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin, sedangkan 35,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 24,556 lebih besar dari t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wardah DC Jakarta.

4.4.3 Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,038 + 0,130X_1 + 0,818X_2$, yang menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,130 dan Disiplin sebesar 0,818 menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,949 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,901 menunjukkan bahwa 90,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama, sedangkan 9,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 327,352 lebih besar dari F tabel sebesar 3,103, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Wardah DC Jakarta.

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragita Tunas Inspira”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 13,684 + 0,679X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,679 poin. Nilai konstanta sebesar 13,684 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan (X1) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 13,684 poin. Koefisien regresi sebesar 0,679 berarti setiap peningkatan 1 satuan Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,679 poin.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,802 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan, sedangkan nilai R Square sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan. Hasil uji t menunjukkan bahwa **t hitung 11,486 > t tabel 1,988** dengan signifikansi **0,000 < 0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. **Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 2,234 + 0,938X2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,938 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,944 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Disiplin dan Kinerja Karyawan, sedangkan nilai R Square sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $24,556 > t$ tabel 1,988 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, tingkat Disiplin yang baik terbukti mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Paragita Tunas Inspira.
3. **Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 2,038 + 0,130X1 + 0,818X2$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,949 menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,901 menunjukkan bahwa 90,1% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan dan Disiplin secara bersama-sama. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar $327,352 > F$ tabel 3,103 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragita Tunas Inspira.

A. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga memungkinkan adanya jawaban responden yang kurang mencerminkan kondisi sebenarnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan metode wawancara atau observasi agar hasil penelitian lebih mendalam dan akurat.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada Pelatihan dan Disiplin, sementara masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Populasi dan sampel penelitian terbatas pada karyawan PT. Paragita Tunas Inspira dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Pelatihan (X1)

Pelatihan memiliki beberapa indikator penilaian, dan berdasarkan hasil penelitian, beberapa indikator masih berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa

pelaksanaan Pelatihan belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar PT. Paragita Tunas Inspira meningkatkan kualitas dan konsistensi program Pelatihan melalui perencanaan yang lebih terstruktur, materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta evaluasi pelatihan secara berkala agar Kinerja Karyawan dapat meningkat.

Disiplin (X₂)

Disiplin memiliki beberapa indikator penilaian, dan berdasarkan hasil penelitian masih terdapat indikator dengan nilai rendah, terutama terkait konsistensi penerapan aturan dan sikap kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan lebih tegas dalam penerapan aturan kerja serta memberikan contoh kedisiplinan dari pimpinan agar dapat meningkatkan Disiplin karyawan secara menyeluruh

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan masih menunjukkan beberapa indikator yang belum optimal. Hal ini menandakan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan memerlukan dukungan dari berbagai aspek, khususnya Pelatihan dan Disiplin. Oleh karena itu, PT. Paragita Tunas Inspira disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembinaan, pengawasan, serta pemberian motivasi agar Kinerja Karyawan dapat meningkat secara berkelant.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agustini. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Farida, I., & Hartono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indomedia Pustaka.
- Nanang. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, A., & Gunawan, R. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jurnal:**
- Aryanti, A., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 40–46.
- Fahmi, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS*, 2(2).
- Fahmi, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Glory Store Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(3), 278–287.
- Lubis, A. F., & Humala, D. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Lestari, A. K. L. A., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi corporate PT Telkom Akses Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Maidarti, T., & Azizah, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Nurlia, A., Maryadi, B., & Abdi, A. R. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 420–428.
- Pramono, R., & Lestari, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa keuangan di Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 19(2), 102–114.
- Rizal, T. K., & Rovita, A. (2025). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Garda Mitra Nasional Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(4).
- Sugianto, D., & Arifin, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sekolah swasta di Jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 16(2), 59– 69.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 14–30.