



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23063-23071

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Mitra Perwira

Tomi Ari Kusuma, Anip Solihin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

tomiarikusuma21@gmail.com, dosen02741@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Mitra Perwira, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT. Artha Mitra Perwira dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,733 dan signifikansi 0,469. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,898 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 17,307 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi pengaruh kedua variabel secara bersama-sama adalah sebesar 52,0%, sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas, efektivitas operasional, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya melalui pelatihan dan disiplin kerja. Untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan yang optimal, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan baru maupun karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu lama agar kemampuan mereka terus berkembang [1]. Pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta kemampuan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan. Selain pelatihan, disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan organisasi serta kesiapan untuk menerima sanksi atas setiap pelanggaran yang dilakukan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan [2].

PT. Artha Mitra Perwira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan (*packaging*) yang dituntut untuk menjaga kualitas produk dan ketepatan waktu produksi. Namun, berdasarkan data absensi karyawan selama periode 2022–2024, tingkat ketidakhadiran karyawan masih tergolong cukup tinggi dan belum menunjukkan kondisi yang stabil. Persentase absensi tercatat sebesar 28% pada tahun 2022, 25% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 27% pada tahun 2024. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja masih memerlukan perhatian dan evaluasi lebih lanjut. Selain itu, data realisasi produksi tahun 2024 menunjukkan adanya fluktuasi pencapaian target produksi pada beberapa periode. Variasi pencapaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil. Fluktuasi tingkat absensi serta capaian produksi mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan telah menyelenggarakan program pelatihan dan menerapkan aturan disiplin kerja, efektivitas implementasinya masih perlu dievaluasi secara lebih mendalam. Kinerja adalah hasil

dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [3].

Penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Funan menyampaikan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Kartini & Nurhidayati menyampaikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan [5]. Namun demikian, hasil penelitian pada setiap organisasi dapat menunjukkan tingkat pengaruh yang berbeda karena adanya perbedaan karakteristik perusahaan, budaya kerja, serta kondisi sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini dilakukan pada PT. Artha Mitra Perwira yang memiliki karakteristik berbeda dengan objek penelitian terdahulu sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Mitra Perwira baik secara parsial maupun simultan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Mitra Perwira. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan [6]. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan untuk kedua data tersebut

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari para responden PT. Artha Mitra Perwira. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner langsung dan melakukan wawancara singkat kepada responden yaitu karyawan PT. Artha Mitra Perwira.

Data Sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Jenis data ini bersumber dari berbagai referensi termasuk literatur, arsip, dokumentasi, dan materi relevan lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artha Mitra Perwira yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Dalam metode sensus atau sampling jenuh, peneliti mengambil seluruh anggota untuk dijadikan sampel penelitian [7]. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian.

Metode analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai profil para karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diamati meliputi tiga aspek utama, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Bagian pertama yang dianalisis adalah karakteristik berdasarkan jenis kelamin untuk mengetahui proporsi gender karyawan pada PT Artha Mitra Perwira, yang secara rinci disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent (%)
Laki-laki	33	94,3
Perempuan	2	5,7
Total	35	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat jelas bahwa mayoritas responden di PT Artha Mitra Perwira berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase mencapai 94,3%. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 2 orang atau setara dengan 5,7%. Dominasi karyawan laki-laki ini sangat sejalan dengan karakteristik PT Artha Mitra Perwira sebagai industri manufaktur kemasan yang membutuhkan kapasitas fisik kuat di area lini produksi. Sebagian besar beban kerja operasional di lapangan meliputi pengoperasian mesin cetak berat, pemotongan bahan karton, hingga mobilisasi logistik material yang padat harian. Oleh karena itu, proporsi gender dalam penelitian ini secara alamiah lebih banyak didominasi oleh tenaga kerja pria guna menunjang ritme kerja pabrik yang dinamis.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent (%)
≤ 25 Tahun	5	14,3
25-35 Tahun	27	77,1
36-45 Tahun	2	5,7
≥ 50 Tahun	1	2,9
Total	35	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Berdasarkan data statistik pada Tabel 2, mayoritas karyawan berada pada kelompok usia produktif 25–35 tahun dengan jumlah 27 orang (77,1%). Peringkat kedua ditempati oleh pegawai berusia ≤ 25 tahun sebanyak 5 orang (14,3%). Selanjutnya, kelompok usia 36–45 tahun mencakup 2 orang (5,7%), sedangkan persentase terkecil berada pada kelompok usia ≥ 50 tahun yang hanya terdiri dari 1 orang (2,9%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent
SLTA	33	94,3
Diploma	2	5,7
Total	35	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, mayoritas karyawan di PT Artha Mitra Perwira berpendidikan terakhir SLTA, yakni sebanyak 33 orang (94,3%). Sementara itu, sisanya berpendidikan Diploma yang hanya berjumlah 2 orang (5,7%).

3.2. Uji Validitas

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	10	0,427 – 0,788	0,334	Valid
Disiplin Kerja (X2)	10	0,375 – 0,666	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,454 – 0,810	0,334	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4. di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,334. Uji validitas digunakan untuk membuktikan ketepatan butir-butir soal dalam instrument

penelitian dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian [8]. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.3. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,780	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,752	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,769	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai batas statistik minimum sebesar 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 0,780, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,752, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,769. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan pada pengukuran yang dilakukan berulang kali dalam kondisi yang bervariasi [9]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen atau butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel (konsisten), sehingga layak digunakan untuk analisis data pada tahap berikutnya.

Tingginya nilai koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh dari ketiga variabel ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat kuat. Hal ini mencerminkan bahwa para responden, yaitu karyawan PT Artha Mitra Perwira, memberikan jawaban yang stabil, konsisten, dan tidak asal-asalan dalam menanggapi setiap poin pertanyaan terkait pelaksanaan program pelatihan, penegakan disiplin kerja, maupun indikator capaian kinerja harian mereka.

3.4. Uji Normalitas

Tabel 6. Ringkasan Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	2,200
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,054
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Berdasarkan analisis statistik uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang tertera pada Tabel 6, diperoleh nilai probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi (α) standar yaitu 0,05. Dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari kriteria yang ditetapkan ($0,200 > 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi klasik normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan pada analisis tahap selanjutnya.

3.5. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Ringkasan Uji Multikolinearitas

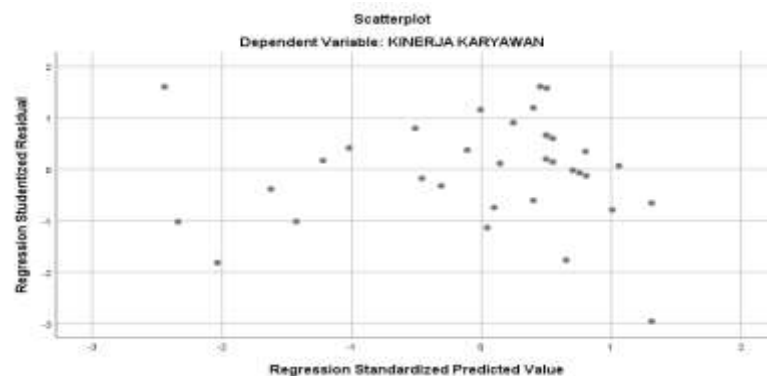
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,801	1,248	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,801	1,248	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi kemungkinan adanya hubungan yang kuat di antara variabel independen dalam model regresi [10]. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,801, di mana nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,10 ($0,801 > 0,10$). Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 1,248, di mana nilai ini lebih kecil dari batas maksimum 10,00 ($1,248 < 10,00$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

3.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual antarobservasi dalam model regresi yang digunakan [11]. Analisis heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi keberadaan ketidaksamaan varians residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang ideal disyaratkan bebas dari masalah heteroskedastisitas tersebut. Dalam penelitian ini, deteksi gejala tersebut diterapkan melalui analisis grafik scatterplot dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25.



Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Gambar 1. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

3.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Tabel 8. Ringkasan Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	thitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	8,020	1,082	0,287	-
Pelatihan (X1)	0,118	0,733	0,469	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,695	4,898	0,000	Positif & Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Berdasarkan nilai koefisien regresi diperoleh persamaan: $Y=8,020+0,118X_1+0,695X_2$

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11067>
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Nilai konstanta sebesar 8,020 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,020.

Koefisien regresi Pelatihan (X1) bernilai positif sebesar 0,118, yang menunjukkan arah hubungan positif antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Namun berdasarkan hasil uji t, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,695, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,695, dengan asumsi variabel lain konstan. Uji-t merupakan salah satu metode statistik yang sering digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan antara variabel tersebut [12].

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara mandiri terhadap variabel dependen:

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,733 dengan nilai signifikansi sebesar 0,469. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari taraf 0,05 ($0,469 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artha Mitra Perwira. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,898 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artha Mitra Perwira. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima

3.8. Hasil Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Ringkasan Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Fhitung	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
1	17,307	0,000	0,721	0,520	0,490

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 (2025)

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen [13]. Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,307 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Artha Mitra Perwira. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen [14]. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9, diperoleh nilai R Square sebesar 0,520. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,0%. Sedangkan sisanya sebesar 48,0% ($100\% - 52,0\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

3.9. Diskusi

Pembahasan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dalam model regresi linear berganda, ditemukan sebuah fenomena yang kontras dengan anggapan umum, di mana variabel pelatihan terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Mitra Perwira. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pelatihan yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,469 > 0,05$). Meskipun koefisien regresi

menunjukkan arah yang positif sebesar 0,118 yang berarti ada hubungan yang searah, namun secara statistik kontribusi tersebut tidak nyata secara parsial ketika diuji bersamaan dengan variabel disiplin kerja.

Ketidaksignifikanan program pelatihan ini disebabkan oleh kondisi riil operasional di lapangan. PT Artha Mitra Perwira merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan *karton box* (kardus kemasan) dengan ritme produksi harian yang sangat padat dan dinamis. Berdasarkan hasil pengamatan, jadwal pelaksanaan pelatihan sering kali berbenturan dengan target pemenuhan pesanan pelanggan yang mendesak (*delivery schedule*). Akibatnya, konsentrasi dan atensi karyawan saat mengikuti sesi pelatihan terpadu menjadi terbagi atau tidak total, karena mereka harus tetap memikirkan beban target output mesin produksi di pabrik.

Selain faktor kepadatan jadwal kerja, materi program pelatihan yang diberikan selama ini dinilai masih bersifat teoritis umum dan kurang adaptif dalam menyentuh akar permasalahan teknis harian yang dihadapi oleh operator mesin produksi. Ketidakseimbangan ini membuat kompetensi yang diperoleh dari pelatihan tidak langsung teraplikasikan ke dalam peningkatan efisiensi kerja harian. Temuan empiris penelitian ini mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Purnama Sari yang mengonfirmasi bahwa program pelatihan tidak akan linier dengan peningkatan kinerja apabila pelaksanaannya di lapangan berbenturan langsung dengan beban kerja operasional yang tinggi serta kurikulum pelatihan yang kurang aplikatif [15].

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan variabel pelatihan, hasil pengujian secara parsial (Uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Mitra Perwira. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai signifikansi yang sangat mutlak yaitu sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja juga bernilai positif sebesar 0,695, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan penerapan disiplin kerja karyawan sebesar satu satuan akan diikuti oleh lonjakan kinerja karyawan sebesar 0,695 satuan secara nyata di lapangan.

Temuan ini menegaskan bahwa faktor kedisiplinan merupakan pilar utama sekaligus penggerak paling dominan dalam menjaga stabilitas produktivitas kerja perusahaan. Karakteristik lini produksi industri manufaktur *karton box* memiliki sifat mata rantai dengan tingkat ketergantungan antar-bagian yang sangat tinggi (*interdependence*). Alur kerja dimulai dari pemotongan bahan, pencetakan desain, pengeleman, hingga pengemasan akhir. Jika terdapat karyawan yang tidak disiplin, seperti sering terlambat hadir atau melakukan ketidakhadiran tanpa keterangan (*alfa*), maka rantai operasional mesin akan terhambat dan membebani rekan kerja lainnya.

Oleh karena itu, kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dan kepatuhan pada standar prosedur operasi menjadi kunci penentu agar target output harian pabrik dapat terpenuhi secara optimal. Hasil penelitian ini sangat selaras dengan landasan teori manajemen sumber daya manusia dari Hasibuan yang menegaskan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi atau kinerja kerja yang dapat dicapainya. Lebih lanjut, hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ubaidillah yang dalam kesimpulannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memegang peranan yang paling kuat dan dominan dalam mendorong capaian kinerja pegawai pada sektor industri [16].

Pembahasan Pengaruh Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Mitra Perwira. Melalui analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,520 atau 52,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi atau proporsi pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel pelatihan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi naik-turunnya kinerja karyawan pada perusahaan berada pada kategori kuat. Sementara itu, sisa persentase lainnya yaitu sebesar 48,0% merupakan variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, maupun gaya kepemimpinan.

Secara teoritis, hasil pengujian simultan ini membuktikan bahwa performa organisasi manufaktur tidak dapat ditinjau dari satu aspek tunggal saja. Meskipun secara parsial program pelatihan belum mampu memberikan dampak signifikan akibat kendala jadwal operasional pabrik yang padat, namun ketika pihak manajemen PT. Artha

Mitra Perwira mampu mengintegrasikan perbaikan kurikulum pelatihan kerja yang aplikatif bersamaan dengan penegakan sistem pengawasan disiplin absensi yang ketat dan konsisten, maka kedua aspek tersebut secara integratif akan menghasilkan dorongan yang sangat masif dalam mengoptimalkan capaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Mitra Perwira, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Secara parsial, variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 0,733 dan tingkat signifikansi yang jauh lebih besar dari taraf nyata yaitu sebesar 0,469. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya intensitas program pelatihan yang dijalankan saat ini belum mampu memberikan kontribusi nyata dalam mendongkrak performa kerja karyawan secara individual di area pabrik. Sebaliknya, variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung mencapai 4,898 dan tingkat signifikansi mutlak sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dan aturan perusahaan menjadi pilar penggerak utama bagi optimalnya capaian kinerja. Secara simultan, variabel pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 17,307 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kombinasi kedua variabel independen ini secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,0% terhadap variasi perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, diajukan beberapa saran praktis yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait. Pihak manajemen PT Artha Mitra Perwira direkomendasikan untuk melakukan evaluasi total terhadap mekanisme pelaksanaan program pelatihan kerja. Materi pelatihan sebaiknya dirancang lebih aplikatif dalam menyelesaikan kendala teknis harian di pabrik karton box, serta dilakukan penataan ulang jadwal sesi pelatihan agar tidak berbenturan dengan jam operasional padat karyawan. Mengingat disiplin kerja merupakan faktor yang paling kuat dan dominan dalam memengaruhi kinerja, manajemen perusahaan wajib mempertahankan pengawasan sistem absensi yang ketat guna menekan angka ketidakhadiran tanpa keterangan (*alfa*), sekaligus menerapkan sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) yang lebih tegas dan transparan bagi seluruh karyawan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menguji variabel-variabel potensial lain yang belum dieksplorasi dalam model ini, seperti motivasi kerja, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, maupun gaya kepemimpinan, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini masih berada pada angka 52,0%.

Referensi

- [1] T. Kafiari *et al.*, “Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 4, hal. 1933–1941, 2022, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.44397>.
- [2] Thamrin dan Mulyanti, “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang,” *J. Ilm. Swara Manaj.*, vol. 3, no. 1, hal. 144–157, 2023, doi: 10.32493/jism.v3i1.29486.
- [3] N. A. Putri, N. H. Muhtady, dan S. I. Wahjono, “Jurnal Ekono, Manajemen, Bisnis dan Sosial, Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja,” *Manag. Dep.*, vol. 5, hal. 149–153, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/367>
- [4] E. Funan dan Sulaiman, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Solusi Bandara Soekarno Hatta Tangerang,” *Spectr. Multidiscip. J.*, vol. Volume 2, no. Nomor 3, hal. 120–126, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://journals.sanusantara.com/index.php/spectrum/article/download/36/33>
- [5] S. D. A. Kartini dan A. Nurhidayati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan,” *JHIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 3, hal. 1783–1788, 2023, doi: 10.54371/jhip.v6i3.1640.
- [6] H. P. Arif Rachman, Yochanan, Andi Ilham Samanlangi, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*, 1 ed. Karawang, 2024. [Daring]. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/publication/377469385_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_KUALITATIF_DAN_RD
- [7] A. Wahab dan Junaedi, “Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan,” *J. Pendidik. dan Teknol. Kesehat. Sampl.*, vol. 5, no. 1, hal. 42–49, 2022, doi: <https://doi.org/10.56467/jptk.v5i1.33>.
- [8] Y. Utami, P. Rasmana, Muslim, dan Khairunnisa, “Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen,” *J. Sains dan Teknol.*, vol. 4, no. 2, hal. 21–24, 2023, doi: <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>.
- [9] E. Krisnawati, K. D. Artanti, dan N. H. Umar, “Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya,” *Media Gizi Kesmas*, vol. 13, no. 2, hal. 659–664, 2024, doi: 10.20473/mgk.v13i2.2024.659-664.
- [10] D. S. Purba, W. J. Tarigan, M. Sinaga, dan V. Tarigan, “Pelatihan Penggunaan Software SPSS dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda di Masa Pandemi Covid-19,” *J. Karya Abadi*, vol. 5, no. 2, hal. 202–208, 2021, doi: <https://doi.org/10.22437/jkam.v5i2.15257>.
- [11] S. Nurhalizah dan N. Oktiani, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon.*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11067>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, hal. 197–207, 2024, doi: 10.62421/jibema.v1i3.18.
- [12] Wahyudi D, Idris J, dan Abidin Z, “Tren Dan Isu Penelitian Uji-T Dan Chi Kuadrat,” *J. Math. Educ.*, vol. 4, no. 2, hal. 182–196, 2023, doi: <https://doi.org/10.32332/linear.v4i2.7987>.
- [13] E. Azhari, L. M. Saleh, dan M. Marantika, “Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah,” *Anal. Fakt. Penyebab Keterlambatan Proy. Pembang. Gedung Lab. Terpadu Dan Perpust. Man 1 Maluku Teng.*, vol. 2, no. 2, hal. 230–239, 2023, doi: <https://doi.org/10.31959/ja.v2i2.1906>.
- [14] A. Fitri, F. Suumantri, dan E. Karamoy, “Pengaruh Roa, Roe dan Per Terhadap Harga Saham Pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk 2015-2021,” *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 8, no. 8, hal. 59–67, 2022, doi: 10.5281/zenodo.6609612.
- [15] I. P. Sari dan Mahfudiyanto, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang,” *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 6, no. 1, hal. 55–61, 2023, doi: 10.33752/bima.v6i1.5298.
- [16] M. J. Ubaidillah, P. B. Setiadi, dan S. Rahayu, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo,” *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 5, no. 2, hal. 189, 2022, doi: 10.31004/joe.v5i4.2006.