



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok

Marcha Fera Oibariri Waruwu, Haidilia Maharani

Manajemen Sumber Daya Manusia, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

feramarchawaruwu@gmail.com, dosen02006@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 80 responden yang diambil dari populasi 100 karyawan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 5,329 lebih besar dari t tabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,083 lebih besar dari t tabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,041 ($<0,05$). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 139,167 lebih besar dari F tabel 3,11 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 21,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Keberhasilan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya pangsa pasar atau kecanggihan teknologi yang dimiliki, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara terencana melalui program pelatihan maupun penegakan disiplin kerja yang konsisten (Mangkunegara, 2017). PT Alfred Utama Nico Gustav Depok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan material konstruksi. Ketatnya persaingan bisnis serta tingginya ekspektasi pelanggan menuntut perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan disiplin agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Data capaian kinerja karyawan periode 2022-2025 pada empat aspek utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, menunjukkan capaian rata-rata yang berfluktuasi pada kisaran 68,4%-79,5% dan belum pernah menjangkau target perusahaan sebesar 100%.

Data partisipasi pelatihan menunjukkan pola fluktuatif, dari 87% karyawan mengikuti pelatihan pada 2022 menjadi 68% pada 2025, dengan rata-rata 23,5% karyawan per tahun belum memperoleh kesempatan pelatihan. Data keterlambatan kehadiran sebagai indikator disiplin kerja juga berfluktuasi antara 65-80 kali per tahun selama periode yang sama. Menurut Dessler (2016), pelatihan merupakan proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kepada karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, sedangkan menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang relatif konsisten mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada berbagai objek, misalnya pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng (Anggereni, 2018) dan PT Pratama Abadi Industri (Guruh Dwi Pratama et al., 2021). Meskipun demikian, kajian

yang secara khusus menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan pada perusahaan perdagangan material di wilayah Depok masih terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut sekaligus memberikan pembuktian empiris pada konteks objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga pada upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan, ketentuan waktu, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan yang efektif perlu didukung oleh tingkat disiplin kerja yang baik agar kompetensi yang dimiliki karyawan dapat diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menjadi penting untuk diteliti karena ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan diharapkan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, sedangkan disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara konsisten sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan, pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Alfred Utama Nico Gustav Depok yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 responden.

Variabel Pelatihan (X1) diukur melalui indikator instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, dan tujuan pelatihan (Dessler, 2015). Variabel Disiplin Kerja (X2) diukur melalui indikator ketaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku, dan peraturan lainnya (Arisanti et al., 2019). Variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2016). Setiap indikator dijabarkan ke dalam butir pernyataan kuesioner dengan skala Likert 1-5.

Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi Durbin-Watson), analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5% dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27 (Ghozali, 2021).

Model regresi linear berganda yang digunakan dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi variabel pelatihan dan disiplin kerja, X_1 adalah pelatihan, X_2 adalah disiplin kerja, dan e adalah error term (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Tahapan analisis dilakukan secara sistematis, dimulai dari pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis regresi. Setelah seluruh persyaratan analisis terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Prosedur tersebut digunakan untuk

memperoleh hasil penelitian yang dapat menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara objektif berdasarkan data yang diperoleh dari 80 responden.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 80 orang karyawan PT Alfred Utama Nico Gustav Depok. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	65,0%
	Perempuan	28	35,0%
Usia	19-24 tahun	66	82,5%
	24-27 tahun	11	13,8%
	>27 tahun	3	3,8%
Pendidikan	SMA/SMK/MA	64	80,0%
	S1	13	16,3%
	D3	2	2,5%
	S2	1	1,3%
Lama Bekerja	>1 tahun	34	42,5%
	1-2 tahun	19	23,8%
	3-4 tahun	15	18,8%
	>4 tahun	12	15,0%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (65,0%), berusia 19-24 tahun (82,5%), berpendidikan SMA/SMK/MA (80,0%), dan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (42,5%). Komposisi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja PT Alfred Utama Nico Gustav Depok sebagian besar berada pada usia produktif dengan masa kerja yang relatif baru sehingga pelatihan dan penanaman disiplin kerja sejak awal menjadi penting bagi peningkatan kinerja mereka. Komposisi karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Alfred Utama Nico Gustav Depok berada pada kelompok usia produktif dan memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK/MA. Selain itu, proporsi responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun merupakan kelompok yang paling dominan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan serta penerapan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam mendukung penyesuaian karyawan terhadap pekerjaan dan ketentuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang sesuai serta penerapan disiplin kerja yang konsisten, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja. Karakteristik tersebut konsisten dengan data pada Tabel 1.

3.2 Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada di atas 0,70 (Ghozali, 2021), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji kualitas data menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam proses analisis. Seluruh butir pernyataan pada variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas batas kriteria yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki kemampuan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengolahan data lebih lanjut. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan statistik. Data residual berdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, serta tidak terdapat masalah autokorelasi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak untuk menganalisis pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh

karena itu, hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat digunakan sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Uji normalitas dengan grafik histogram dan P-Plot menunjukkan data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja masing-masing sebesar 0,188 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 5,327 (<10), sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji autokorelasi dengan Durbin-Watson menghasilkan nilai yang berada pada rentang tidak terdapat autokorelasi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.3 Analisis Regresi Linear

Hasil regresi linear sederhana pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Regresi Sederhana Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	0,375	0,180	0,858
Pelatihan (X1)	0,792	16,210	0,000

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,375 + 0,792X_1$ (2). Koefisien regresi sebesar 0,792 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,792 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan hasil regresi sederhana tersebut, koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,792 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam pelaksanaan pelatihan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 3. Regresi Sederhana Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	4,101	1,855	0,067
Disiplin Kerja (X2)	0,862	13,601	0,000

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,101 + 0,862X_2$ (3). Koefisien regresi sebesar 0,862 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,862 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil regresi sederhana pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,862 memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap ketentuan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku, serta ketentuan lainnya yang berlaku dalam organisasi.

Tabel 4. Regresi Berganda Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	0,098	-	0,048	0,962
Pelatihan (X1)	0,586	0,650	5,329	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,261	0,254	2,083	0,041

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Hasil regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,098 + 0,586X_1 + 0,261X_2$ (4). Nilai konstanta sebesar 0,098 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,098. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,586 dan Disiplin Kerja sebesar 0,261 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan Pelatihan memberikan kontribusi yang relatif lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil regresi linear berganda, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,586 dan Disiplin Kerja sebesar 0,261 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13317>

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

terhadap perubahan Kinerja Karyawan, dengan kontribusi Pelatihan dalam model regresi tersebut relatif lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja.

3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi baik secara parsial maupun simultan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan Variabel	R	R Square	Kategori
Pelatihan (X1) - Kinerja (Y)	0,878	0,771 (77,1%)	Sangat kuat
Disiplin Kerja (X2) - Kinerja (Y)	0,839	0,703 (70,3%)	Sangat kuat
X1, X2 - Kinerja (Y) (simultan)	0,885	0,783 (78,3%)	Sangat kuat

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Nilai R sebesar 0,885 menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat (Sugiyono, 2019). Nilai R Square sebesar 0,783 menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan 78,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	5,329	1,990	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	2,083	1,990	0,041	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Nilai t hitung variabel Pelatihan (5,329) lebih besar dari t tabel (1,990) dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (2,083) juga lebih besar dari t tabel (1,990) dengan signifikansi 0,041 ($<0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil pengujian parsial yang telah dilakukan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, tetapi juga oleh tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	139,167	3,11	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Nilai F hitung sebesar 139,167 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima: Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok.

3.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Temuan ini konsisten dengan penelitian Anggereni (2018) pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng dan Guruh Dwi Pratama et al.

(2021) pada PT Pratama Abadi Industri, yang juga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Liyas (2017) pada Bank Perkreditan Rakyat dan Hidayat (2020) pada PT WOM, yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan secara optimal.

Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja terbukti saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan: pelatihan yang efektif meningkatkan kompetensi kerja, sementara disiplin kerja yang baik mendorong konsistensi dalam menerapkan kompetensi tersebut pada pekerjaan sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abdullah et al. (2021) pada PT Pesona Cahaya Gemilang dan Hiban & Hermawati (2025) pada PT Mercindo Autorama yang juga membuktikan pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen agar merumuskan kebijakan yang terintegrasi antara program pelatihan berkelanjutan dan penegakan disiplin kerja yang konsisten guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja merupakan variabel yang memiliki peranan penting terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok. Hal tersebut diperkuat oleh hasil koefisien determinasi simultan sebesar 78,3%, yang menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sebesar 21,7% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan Kinerja Karyawan perlu memperhatikan pelaksanaan Pelatihan dan penerapan Disiplin Kerja secara simultan.

Temuan tersebut juga memperkuat pembahasan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki fungsi yang saling mendukung dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan Disiplin Kerja mendorong karyawan untuk menerapkan kemampuan tersebut secara konsisten sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas program Pelatihan serta memperkuat penerapan Disiplin Kerja melalui pembinaan, pengawasan, dan evaluasi secara berkelanjutan. Pendekatan tersebut sejalan dengan pembahasan dalam skripsi yang menekankan peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan disiplin kerja sebagai upaya peningkatan kinerja

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 5,329 lebih besar dari t tabel 1,990 dan koefisien determinasi parsial sebesar 77,1%. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,083 lebih besar dari t tabel 1,990 dan koefisien determinasi parsial sebesar 70,3%. Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 139,167 yang jauh lebih besar dari F tabel 3,11 dan koefisien determinasi simultan sebesar 78,3%, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya manajemen PT Alfred Utama Nico Gustav Depok merumuskan kebijakan yang terintegrasi antara peningkatan kualitas program pelatihan dan penguatan disiplin kerja melalui pengawasan, pembinaan, dan evaluasi yang berkelanjutan guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel dan objek penelitian, misalnya dengan menambahkan variabel motivasi kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, Pelatihan dan Disiplin Kerja dapat dipandang sebagai faktor yang penting dalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Alfred Utama Nico Gustav Depok. Pelatihan memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan Disiplin Kerja mendukung keteraturan dan konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas serta mematuhi ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan Kinerja Karyawan dapat dilakukan melalui pengelolaan kedua aspek tersebut secara terpadu dan berkesinambungan. Selain itu, hasil koefisien determinasi simultan sebesar 78,3% menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 21,7%

lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelaksanaan Pelatihan dan memperkuat penerapan Disiplin Kerja. Adapun bagi penelitian selanjutnya, faktor lain yang belum diteliti dapat menjadi perhatian untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

Reference

1. Abdullah, A., Ratnagung, C. G., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 11–20.
2. Anggereni. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2).
3. Arisanti, K. D., Santoso, B., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 101–112.
4. Cedaryana, Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018). Influence of work discipline, career development and job satisfaction on employee performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(2), 87–96. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i2.em02>
5. Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-14). Salemba Empat.
6. Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahriani, V. (2020). Pengaruh kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)*, 10(2). <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>
7. Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Guruh Dwi Pratama, N., Suryani, L., & Hindriari, R. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 1–10. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11282>
9. Halomoan, Y. K., dkk. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narenda. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13141690>
10. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
11. Hidayat, D. (2020). Pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT WOM. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7313>
12. Hiban, F. I., & Hermawati, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mercindo Autorama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(1). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v5i1.11205>
13. Husein. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
14. Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1), 192–201.
15. Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868>
16. Liyas. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Perbankan*, 2(1).
17. Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-13). Rosdakarya.
18. Maulida, H., & Pratama, A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Krisbow Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 21–30.
19. Rahmawati, I., Bimantoro, R. A., & Anatriani, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Amonra Daya Semesta Serpong. *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 45–55. <https://doi.org/10.32493/karir.v4i1.48472>
20. Setyaningsih, D. L., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (JISM)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.42544>
21. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-2). Alfabeta.