



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA

Moh. Ali Husain

alialihusen1102@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Septi Rostika Anjani

dosen01699@unpam.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang

Korespondensi penulis: *alialihusen1102@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Inkabiz Indonesia. Training and work discipline are two important factors in improving the quality of human resources and achieving company targets. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique employed Slovin's formula from a population of 108 people, resulting in 85 respondents as the sample. Data were collected through questionnaires. Data analysis included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2), with the assistance of SPSS version 27. The results show that the training variable (X_1) has no positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.223 > 0.05$. In contrast, the work discipline variable (X_2) has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0 < 0.05$. The simultaneous test (F-test) indicates that training and work discipline together have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.598 indicates that 59.8% of the variation in employee performance is influenced by training and work discipline, while the remaining 40.2% is influenced by other variables outside this study.*

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. Pelatihan dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian target perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dari populasi sebanyak 108 orang, sehingga diperoleh 85 responden sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,223 > 0,05$. Sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0 < 0,05$. Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598 menunjukkan bahwa 59,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja, sementara sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling krusial dalam sebuah perusahaan. Signifikansi sumber daya manusia dalam pengembangan sektor pariwisata dapat dilihat dari seberapa besar kemampuan perusahaan untuk tumbuh yang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan fokus demi kemajuan organisasi. Organisasi yang efektif adalah organisasi

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA**

yang berusaha untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

Perusahaan diwajibkan untuk menciptakan metode baru guna mempertahankan karyawan agar tetap produktif dan mengembangkan potensi mereka agar dapat berkontribusi secara optimal bagi lembaga atau perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, diperlukan dukungan melalui pelatihan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang baik di kalangan karyawan. Berdasarkan data internal PT. Inkabiz Indonesia, terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan terus meningkat. Misalnya, pada tahun 2022 sebanyak 2 karyawan mengikuti pelatihan, kemudian meningkat menjadi 4 karyawan di tahun 2023, 3 karyawan pada tahun 2024, dan mencapai 5 karyawan pada tahun 2025. Namun, jumlah tersebut masih sangat kecil jika dibandingkan dengan total jumlah karyawan yang ada. PT. Inkabiz Indonesia memiliki total 85 karyawan, tetapi hanya sebagian kecil yang telah mendapat pelatihan.

Situasi ini menjadi fenomena menarik untuk diteliti, terutama dalam mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini mengambil 85 karyawan sebagai sampel, untuk melihat secara menyeluruh bagaimana pelatihan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia. Tujuan perusahaan melakukan pelatihan ini guna untuk meningkatkan kualitas dan Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia.

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Inkabiz Indonesia tahun 2023 hingga 2025, terlihat adanya peningkatan signifikan pada tingkat absensi karena izin, sakit, dan keterlambatan. Persentase izin meningkat dari 0,03% pada tahun 2023 menjadi 1,08% pada tahun 2025, sementara absensi karena sakit naik dari 0,11% menjadi 1,38% dalam periode yang sama. Keterlambatan juga mengalami lonjakan, dari 0,02% menjadi 0,45%. Peningkatan ini terjadi meskipun jumlah karyawan dan hari kerja mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan internal perusahaan, seperti penurunan kedisiplinan, kondisi kerja yang kurang optimal, atau kurangnya pengawasan dan kebijakan manajemen yang efektif dalam mengelola kehadiran karyawan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa seiring bertambahnya jumlah karyawan, pengelolaan absensi menjadi semakin kompleks dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen absensi dan pengawasan disiplin kerja yang lebih baik untuk memastikan stabilitas dan kinerja operasional tetap optimal.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Periode : 2023 – 2024

No	Indikator KPI	Bobot / Share	Target	Keterangan
1	Gelar Profesi	✓/×	Memenuhi	Memiliki rasionalisasi jabatan
2	Kepuasan jabatan	(+5 Poin)	Ada	Nilai tambah atau mempunyai tanggung jawab lebih
3	Pelatihan Terhadap training	(1 Poin / Pendidikan)	0	Tidak lebih banyak pelatihan
4	Keterlambatan > 10 x / tahun	(-2 Point)	Maks. 10 kali/tahun	Akurasi keterlambatan, kualitas kerja
5	Alpha > 5 x / tahun	(-2 Point)	Maks. 5 kali/tahun	Penyesuaian keterlambatan absensi
6	TAM > 10 x / tahun	(-2 Point)	Maks. 10 kali/tahun	Tidak absen
7	TAP > 10 x / tahun	(-2 Point)	Maks. 10 kali/tahun	Tidak absen
8	Surat peringatan	(-10 Point)	0	Tidak lebih sering SP
9	Kepuasan yang dirasakan perusahaan	(-5 Point)	0	Tidak lebih sering keluhan yang menyebabkan kerugian
10	Pelaksanaan SK SE menurut P peraturan Perusahaan	(-10 point) setiap Pelaksanaan	0	Setiap pelaksanaan dilakukan secara disiplin nilai

Sumber : PT Inkabiz Indonesia

Tabel 1. menunjukkan sistem penilaian kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia yang menggunakan poin positif dan negatif sebagai indikator evaluasi. Penilaian diberikan berdasarkan

berbagai aspek, seperti gelar profesi, rangkapan jabatan, tingkat keterlambatan, kehadiran (alpha), pelanggaran, serta kepatuhan terhadap pelatihan.

Fenomena yang muncul dari data ini adalah masih adanya indikator-indikator negatif seperti tingginya frekuensi keterlambatan (>10 kali/tahun), alpha (>5 kali/tahun), penolakan terhadap pelatihan, serta pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, yang semuanya berdampak pada pengurangan poin penilaian kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat masalah dalam kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap aturan serta program pengembangan yang disediakan perusahaan.

Selain itu, keberadaan sanksi berat seperti pemotongan 10 poin karena surat peringatan atau pelanggaran terhadap SK/SE/peraturan perusahaan menandakan bahwa perusahaan menghadapi tantangan serius dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Jika hal ini tidak segera dibenahi, maka dapat berdampak langsung terhadap penurunan kinerja individu dan kolektif, serta menghambat pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis tertarik Untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia"**.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja didefinisikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja (output) yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

2. Pelatihan

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich dalam (Dewi & Harjoyo, 2019) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan di jabatnya segera.

3. Disiplin Kerja

Menurut pandangan Hasibuan (2016), disiplin kerja merupakan manifestasi sikap keiklasan dan kemauan seseorang untuk tunduk dan mengikuti norma-norma yang berlaku dalam lingkungannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat korelasional yang menghubungkan tiga variabel. Variabel dalam penelitian ini ada dua macam variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Penelitian ini dilakukan di PT Inkabiz Indonesia yang beralamat di JL. Tarumanegara No. 47 Pisangan, Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Dalam penelitian populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia yang berjumlah 108 karyawan. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 85,03 yang peneliti digenapkan menjadi 85 sampel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas kemudian apabila data lulus uji Asumsi Klasik bisa di teruskan dengan uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan melakukan uji Hypothesis yaitu uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Inkabiz Indonesia adalah perusahaan perusahaan tekstil dan garmen yang didirikan pada 29 mei 2007, dimana perusahaan berfokus pada pembuatan seragam untuk berbagai perusahaan swasta, BUMN, lembaga pemerintah, instansi pendidikan, dan lain sebagainya. PT. Inkabiz Indonesia memiliki tujuan untuk melayani dan memenuhi permintaan pelanggan terhadap produk berkualitas tinggi dengan waktu dan biaya yang lebih efisien guna mempertahankan kepuasan dan kepercayaan pelanggan. PT. Inkabiz Indonesia menawarkan jasa berbentuk “one stop package” yang artinya menyediakan jasa desain, material atau bahan, pengiriman sampai alamat tujuan, serta jasa konsultasi tentang seragam perusahaan.

PT. Inkabiz Indonesia beralamat di Jl. Tarumanegara No. 47 Pisangan, Ciputat, Tangerang Selatan, 15413. Dengan nomor NPWP:02.704.407.2-422.000, dan nomor izin usaha pertambangan (IUP) 503/000796/001223-BP2T/30-08/PK/VI/2013, nomor surat keterangan domisili usaha (SKDU) : 503/152 – Kel.Ps/IV/2013, serta nomor tanda daftar perusahaan (TDP) : 30.08.1.46.04107.

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 27 sebagai berikut :

Tabel 2. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	8.34677139	
Most Extreme Differences	Absolute	.065	
	Positive	.045	
	Negative	-.065	
Test Statistic			.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.499	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.486
		Upper Bound	.512

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2. diatas, diperoleh nilai signifikansi $0.200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.280	5.181	6.617	<.001		
	X1	.167	.092	.212	1.815	.073	.799
	X2	.138	.092	.175	1.502	.137	.799

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 3. di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel pelatihan sebesar 0,799 dan disiplin kerja sebesar 0,799 di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,100 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel pelatihan mencapai 1,251 dan disiplin kerja mencapai 1,251 di mana kedua nilai

tersebut kurang dari 10,00. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel bebas (independen).

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.598	2.961	2.032

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.032. Dan nilai dari T tabel atau du sebesar 1.6957 maka analisis autokorelasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Diketahui :

N = 85

K = 2

Du = 1.6957 (Dari nilai tabel Durbin-Watson dengan N = 85 dan K = 2)

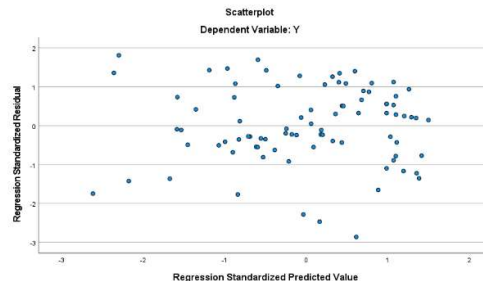
Dw = 2.032

4-Du = $4 - 1.6957 = 2.3043 \sim 2.30$

Du < Dw < 4-Du

$1.6957 < 2.032 < 2.3043$

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hasil autokorelasi yaitu dimana nilai Du sebesar 1.6957, nilai Dw 2.032 dan nilai 4-Du sebesar 2.3043. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $du < dw < 4-Du$ yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.



Gambar 1 Grafik Scatter Plot

Pada gambar diatas scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan), maka dapat

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA**

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

Tabel 5. Hasi Uji Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.405		2.574	.012
	X1	.129	.127	1.227	.223
	X2	.770	.681	6.603	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 5. di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.405 + 0.129X_1 + 0.770X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Konstanta 7.405, hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 7.405.
- Berdasarkan variabel X_1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.129$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.129.
- Berdasarkan variabel X_2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.770$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.770.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.779 ^a	.607	.598	2.961	.607	63.427	2	82	<.001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Pelatihan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independent dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent diperoleh nilai korelasi sebesar 0,779 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600-0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.598	2.961

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 7. di atas dapat dilihat nilai R Square atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,598 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu vanable Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 59.8% sedangkan sisanya sebesar (100-59.8%) 40.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INKABIZ INDONESIA**

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.405	2.877	2.574	.012
	X1	.129	.105	.127	.223
	X2	.770	.117	.681	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

- Hasil analisis pada tabel 8. untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai Thitung < Ttabel atau ($1.227 < 1.989$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0.223 > 0.05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial bahwa Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia.
- Hasil analisis pada tabel 8. untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai Thitung > Ttabel atau ($6.603 > 1.989$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0 < 0,5$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1112.268	2	556.134	63.427	<.001 ^b
	Residual	718.979	82	8.768		
	Total	1831.247	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel 9. diatas, didapatkan nilai Fhitung (63.427) > Ftabel (3.108) dan nilai sig (0.001) < 0.05 . maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia.

HASIL PEMBAHASAN ALASAN DARI PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ membuktikan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Artinya, semakin efektif program pelatihan yang diterapkan, maka kinerja karyawan pun semakin meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia

Berdasarkan hasil uji t, variabel Disiplin Kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel serta signifikansi < $0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan lebih bertanggung jawab, konsisten, dan fokus dalam menjalankan tugasnya. diketahui antara

Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0.775 dimana nilai tersebut berada pada interval (0.600 – 0.799) tingkat hubungannya kuat.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia

Melalui uji F, diketahui bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel dependen. dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Pelatihan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independent dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent diperoleh nilai korelasi sebesar 0,779 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600-0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 39.9% sedangkan sisanya sebesar (100-39.9%) 60.1% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. pengaruh variabel independen yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 60% sedangkan sisanya sebesar (100-60%) 40% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 60.7% sedangkan sisanya sebesar (100-60.7%) 39.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan program pelatihan dan memperkuat budaya disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja secara berkala, disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Manajemen perlu memperhatikan sistem disiplin kerja secara konsisten dan adil agar menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Penegakan disiplin harus dibarengi dengan pendekatan humanis dan pembinaan.
2. Karyawan diharapkan lebih proaktif dalam mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan serta memiliki kesadaran pribadi untuk menjaga kedisiplinan dalam bekerja agar kinerja individu dan tim dapat meningkat secara optimal.
3. Diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, agar penelitian di masa depan menjadi lebih komprehensif dan menyeluruh.

DAFTAR PUSAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ansory, H. Al Fadjar, & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi 4, Cetakan 14. Rineka Cipta.
- Sefriady, Dea Fanny, and Donant Alananto Iskandar. "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan." *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)* 2.1 (2018): 57-68.
- Dewi, D, P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STIA Pembangunan Jember.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, H. (2019). *Manajemen Public Relations: Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setiyono, Agus, and Retno Japanis Permatasari. "PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHTERA ENERGI SAMUDRA TUAH JAKARTA SELATAN." *Journal of Research and Publication Innovation* 2.4 (2024): 106-116.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardani, N. H A., Andriani, H., Fardani, Roushandy, A., Ustiaty, J., Utami, Evi, F., Sukmana, Dhika, J., & Istiqomah, Ria, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Vasan Mandiri Indonesia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Insan, K., Tarjo, & Hasdani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo). *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(3), 12–31. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154>
- Isjanto, B. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lumingkewas, E. M. . (2019). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*. Yogyakarta: Tahta Media Group.

- Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 1–7.
- Malhotra, N. K. (2017). *Marketing Research: An Applied Orientation* (7th Edition). Boston: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maswar, M. Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mulyati, A. (2022). Peran kepala sekolah dalam pendidikan. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 71–86.
- Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1). <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/5683>
- Narullia, D., & Subroto, B. (2018). Value Relevance Of Accounting Information And Corporate Social Responsibility In Indonesia And Singapore. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 9–19.
- Nugroho, R. D. (2019). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nugroho, R. D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan, Pengembangan, dan Pengelolaan SDM*. Jakarta: Media Penerbit Indonesia.
- Nur, L. S., & Kiki, Z. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 73–84.
- Nurbayani, T. T. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai transportasi dan pengamanan pada badan pemeriksa keuangan jakarta pusat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1692–1702.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3).
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rini, A., & Indah, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *SENAR (Seminar Nasional Royal)*, 1(1). <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Rivai, V., & Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saefulla, A., Nugroho, R., & Wahyuni, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Eureka Media Aksara.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2017). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank perkreditan rakyat dana raya. *Jurnal*

- EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(4).
<https://doi.org/10.35794/emba.2.4.2014.6359>
- Sam, C., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Noorman, H. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Santoso, S. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sastrohadiwiry, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Setiyono, A., & Permatasari, Retno, J. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 106116.
- Siagian, Sondang, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1, Cetakan 27). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sibagariang, O., Manalu, T., & Girsang, Wulan, S. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 924–935.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lukman, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sodikin, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumual, Tinneke, Evie, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV R.A. De Rozarie.
- Supangat, A. (2015). *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1, cetakan 11). Jakarta: Kencana.
- Syahputra, Rifaldi, D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
<https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Veritia, V., & Amalia, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Pengembangan Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 1–12.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11134>
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i2.268>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 6. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>

- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 123–136. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01>
- Wilson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29487>
- Wulandari, E. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Usaha kiat permata di batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 417–427. <http://www.ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/72>
- Yulianto, B. (2020). Perilaku Pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, YW (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 (4), 464–474. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11282>
- cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, RN (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4 (3), 474–483. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i3.20137>