

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TAHU DI DESA RAMBAH MUDA

Muhammad Fajrianto¹, Arfianti Novita Anwar², Andi Afrizal³

^{1,2,3}Universitas Pasir Pengaraian

Email : muhammadfajrianto83@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at a tofu factory in Rambah Muda Village. The population of this study was all 35 tofu factory employees in Rambah Muda Village. The sampling method used was a saturated sampling technique (census). The analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the multiple linear regression analysis indicate that training and work discipline have a positive effect on employee performance with a coefficient of 11.403. The conclusion of this study is that both partial and simultaneous testing of training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : training, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan pabrik tahu di Desa Rambah Muda yang berjumlah 35 orang. Metode penarikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 11,403. Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik pada pengujian secara parsial maupun secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan dalam kinerja karyawan dapat terjadi kapan saja dan biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Jika kinerja karyawan menurun, pelatihan kerja harus segera dilakukan. Pelatihan (training), menurut Mangkunegara (2019), adalah metode pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk membantu karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain pelatihan, disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik akan membantu karyawan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2019), disiplin kerja adalah upaya seorang pemimpin dalam

organisasi perusahaan untuk menerapkan tata tertib atau aturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Semua bisnis dan organisasi harus menerapkan peraturan disiplin pada pekerjanya. Di samping itu menjadi salah satu faktor yang memastikan bahwa karyawan berhasil menyelesaikan tugas mereka dengan baik, penerapan disiplin ini juga menguntungkan organisasi. Disiplin sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019), adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi dan perkembangan karyawan. Hal ini membuat produktivitas karyawan dan perusahaan, membuat perusahaan unggul dalam persaingan dan mempertahankan kelangsungan kemajuan Perusahaan Hasibuan (2019).

Pelatihan yang efektif mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih baik. Menurut Mathis dan Jackson (2019), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Sebaliknya, beberapa pabrik di desa rambah muda menghadapi masalah dengan karyawannya karena kurangnya pelatihan dan disiplin kerja yang buruk. Akibatnya, hampir setiap bulan ada produk yang rusak dan karyawan sering keluar dari pekerjaan karena berbagai alasan, salah satunya kinerja karyawan yang kurang optimal. pelatihan dan disiplin kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan pabrik tahu. Namun, meskipun potensi pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan telah banyak diakui, implementasi program pelatihan di pabrik-pabrik tahu di Desa Rambah Muda masih terbatas. Program pelatihan yang ada cenderung bersifat ad-hoc dan tidak terstruktur dengan baik, yang dapat mempengaruhi hasil yang diharapkan, baik dalam hal kualitas produk tahu maupun ketahanan pangan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di pabrik tahu di Desa Rambah Muda maka Adapun jumlah karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Daftar Jumlah Karyawan Pabrik Tahu Di Desa Rambah Muda Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Mengikuti Pelatihan	Presentase
2020	35	6	16,66%
2021	36	5	18,88%
2022	36	5	18,88%
2023	36	7	19%
2024	35	8	22%

Sumber : Beberapa Pabrik Tahu (Cabang Desa Rambah Muda), 2025

Berdasarkan Tabel 1, yang menunjukkan jumlah karyawan pabrik tahu di Desa Rambah Muda dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat bahwa partisipasi karyawan

dalam pelatihan masih minim. Meskipun terdapat sedikit peningkatan presentase peserta pelatihan dari tahun ke tahun, seperti pada tahun 2024 yang mencapai 22% dari total 35 karyawan, angka ini masih tergolong rendah. Dalam rentang waktu tersebut, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tidak mengalami peningkatan signifikan, sehingga mengindikasikan perlunya upaya yang lebih besar untuk mendorong partisipasi karyawan dalam pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka. Hal ini dikarenakan hanya pegawai baru yang mengikuti pelatihan dengan dibina oleh pemilik pabrik dan di bantu oleh karyawan yang sudah berpengalaman.

Pelatihan dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor industri kecil seperti pabrik tahu di Desa Rambah Muda. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan fokus pada pekerjaan mereka. Kedua faktor ini, pelatihan yang baik dan disiplin kerja yang terjaga, saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan di pabrik tahu, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Sehingga, pengelolaan pelatihan yang efektif dan penegakan disiplin kerja yang konsisten akan berkontribusi pada perkembangan dan keberlanjutan usaha pabrik tahu di desa tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Menurut Mangkunegara (2019), "Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni: (1) Tujuan Pelatihan, (2) Materi pelatihan, (3) Metode yang digunakan, (4) kualifikasi peserta (5) kualifikasi pelatih.

Menurut Husain (2018) disiplin kerja adalah Suatu jenis inisiatif karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan dan memengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela. Disiplin kerja, Menurut Kasmir (2018), adalah kesadaran dan kemampuan individu untuk secara konsisten mematuhi aturan, standar, dan prosedur organisasi. Menurut Arisanti *et al.*, (2019) terdapat empat indikator disiplin, antara lain: (1) Taat pada aturan waktu, (2) Taat pada aturan perusahaan yang berlaku, (3) Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Setyawati *et al.*, (2018) kinerja karyawan adalah Deskripsi tingkat pencapaian impelentasi/program kebijakan/kegiatan dalam pencapaian visi, sasaran, tujuan maupun misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi (perencanaan strategis). Menurut Hariana (2021), terdapat enam indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja

karyawan, yaitu: Kuantitas Pekerjaan, (2) kualitas kerja, (3)Kemandirian, (4) inisiatif, (5) adaptabilitas (6) kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini seluruh objek penelitian karyawan pabrik tahu di Desa Rambah Muda sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling sensus* dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari: observasi, kuesioner dan wawancara (interview). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiridari uji deskriptif dengan menggunakan TCR, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi (R²) serta pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa butir pernyataan terkait varirabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang terdiri dari 30 pernyataan, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,3338. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut memiliki konsistensi dan relevansi yang tinggi dalam mengukur variable penelitian, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan atas pengujian reliabilitas semua butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai α hitung yang lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas yang umum digunakan untuk menilai konsistensi internal suatu instrument penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner ini mampu memberikan hasil yang konsisten ketika diukur pada waktu yang berbeda. Reliabilitas yang kuat ini memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dalam menggali informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian.

AnalisisDeskriptif

Berdasarkan nilai TCR variabel pelatihan sebesar 85,92% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel pelatihan pada pernyataan nomor 2 yaitu "Pelatihan yang diadakan oleh pihak tertentu membantu saya memahami lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab saya di pabrik" dengan nilai TCR sebesar 88% dengan

klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 10 yaitu "Pelatih mampu memberikan motivasi dan inspirasi yang membuat pelatihan lebih menarik" dengan nilai TCR sebesar 83,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta merasa pelatih kurang efektif dalam memotivasi dan menginspirasi mereka. Selain itu, metode pengajaran yang digunakan dianggap tidak menarik atau tidak sesuai dengan harapan peserta.

Berdasarkan nilai TCR variabel disiplin kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 15 yaitu "Saya melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan posisi saya di perusahaan " dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 18 yaitu "Saya selalu berusaha untuk mengikuti semua peraturan lainnya yang ditetapkan oleh perusahaan". Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel disiplin kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,38% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Artinya secara keseluruhan, disiplin kerja yang dimiliki karyawan dinilai memiliki tingkat kepekaan moral yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini mencerminkan komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan proses produksi. Keberhasilan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi produksi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama tim.

Berdasarkan nilai TCR variabel kinerja karyawan dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 86,2 pada kriteria sangat baik. Variabel disiplin kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 23 yaitu "Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 29 yaitu "Saya dapat bekerja sama dengan rekan-rekan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama". Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mampu menjalankan tugas utama mereka dengan sangat baik, keterlibatan dalam aktivitas tambahan atau tanggung jawab lain yang tidak langsung terkait dengan produksi masih kurang.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 22. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Predicted Value
N	35

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,8857143
	Std. Deviation	4,44856111
Most Extreme Differences	Absolute	,226
	Positive	,217
	Negative	-,226
Kolmogorov-Smirnov Z		1,337
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan tampilan output pada Tabel 2, hasil analisis uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,056, yang lebih besar dari 0,05. Menurut Ghozali (2019), apabila nilai Asymp. Sig (2-Tailed) melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi distribusi normal. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari distribusi normal, yang merupakan syarat penting untuk melakukan analisis statistik lebih lanjut. Validitas dan reliabilitas data ini memberikan keyakinan bahwa hasil analisis yang diperoleh dapat diandalkan dan memberikan gambaran yang akurat mengenai fenomena yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,403	2,433	4,687	,000		
Pelatihan	,546	,151	3,616	,001	,137	7,318
Disiplin kerja	,471	,186	2,528	,017	,137	7,318

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Dari Tabel 3, berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel, diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yaitu dengan nilai tolerance 0,137 > 0,10 yang berarti Hal ini berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen dalam model. Dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 7,318 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig	Keterangan
Pelatihan	5.463	.481	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja	6.434	.521	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode Glejser, seperti yang ditampilkan dalam Tabel 4, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual bersifat konstan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,403	2,433	4,687	,000		
	Pelatihan	,546	,151	3,616	,001	,137	7,318
	Disiplin kerja	,471	,186	2,528	,017	,137	7,318

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil penelitian tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Standar Dized* adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,403 + 0,546X_1 + 0,471X_2 + e$$

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 11,403 menyatakan bahwa jika nilai pelatihan dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 11,403. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa analisis kinerja karyawan pabrik tahu Desa Rambah Muda bagus.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) bernilai positif sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel disiplin kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,546.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel pelatihan dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,471.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,893	,886	1,588

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2025

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka diketahui koefisien determinasi (R^2) yaitu *R square* yang diperoleh sebesar 0,893. Hal ini berarti 89,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 89,3% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 89,3% = 10,7%) minat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,403	2,433	4,687	,000		
Pelatihan	,546	,151	3,616	,001	,137	7,318
Disiplin kerja	,471	,186	2,528	,017	,137	7,318

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Hipotesis pertama

Dari hasil perhitungan, variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 3,616 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,03452 dan nilai *Sig* sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua

Dari hasil perhitungan, variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,528 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,03452 dan nilai *Sig* sebesar 0,017 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Pengujian secara simultan)

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	672,850	2	336,425	133,414	,000 ^a
Residual	80,693	32	2,522		
Total	753,543	34			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan atas hasil Tabel 8, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 133,414 dan nilai *Sig*. pada table anova sebesar 0,000a. Nilai F_{hitung} tersebut kita bandingkan dengan F_{tabel} yang sudah dihitung yaitu sebesar 4,15 terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya H_0 atau hipotesis alternatif yang digunakan diterima. Kemudian cara kedua yakni membandingkan nilai *sig*. pada table anova dengan nilai signifikansi yaitu 0,05 dapat dilihat bahwa nilai *sig*. pada tabel anova memiliki nilai yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0,05 dari hasil

sig tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima. Sehingga dari kedua cara tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel pelatihan, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh hasil yang menunjukkan pada kriteria sangat baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pada variabel pelatihan pada pernyataan nomor 2 yaitu "Pelatihan yang diadakan oleh pihak tertentu membantu saya memahami lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab saya di pabrik" dengan nilai TCR sebesar 88% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 10 yaitu "Pelatih mampu memberikan motivasi dan inspirasi yang membuat pelatihan lebih menarik" dengan nilai TCR sebesar 83,4% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta merasa pelatih kurang efektif dalam memotivasi dan menginspirasi mereka. Selain itu, metode pengajaran yang digunakan dianggap tidak menarik atau tidak sesuai dengan harapan peserta.

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 3,616 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,03452 dan nilai Sig sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsyah *et al.*, (2023), Priyatna *et al.*, (2024), Nur (2024), Zulia dan Hapzi (2023) serta Sri dan Dilla (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kompetensi mereka bagi lingkungan Perusahaan (Andianto and Sugiyanto, 2019). Pelatihan karyawan merupakan investasi strategis bagi perusahaan, yaitu karyawan dapat membuat pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab. Pelatihan membantu mencakup aspek teknis, yang membantu bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas dan menghasilkan produk (Huda & Sholeh, 2019).

Pelatihan yang efektif mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih baik. Menurut Mathis dan Jackson (2019), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel inovasi produk, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh hasil yang menunjukkan pada kriteria sangat baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi variabel disiplin kerja pada pernyataan nomor 15 yaitu "Saya melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan posisi saya di perusahaan " dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 18 yaitu "Saya selalu berusaha untuk mengikuti semua peraturan lainnya yang ditetapkan oleh perusahaan". Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel disiplin kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 85,38% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Artinya secara keseluruhan, disiplin kerja yang dimiliki karyawan dinilai memiliki tingkat kepekaan moral yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini mencerminkan komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan proses produksi. Keberhasilan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi produksi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama tim.

Berdasarkan Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,528 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,03452 dan nilai Sig sebesar 0,017 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.*, (2019), Elsyah *et al.*, (2023), Priyatna *et al.*, (2024), Nur (2024), Zulia dan Hapzi (2023) serta Sri dan Dilla (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik akan membantu karyawan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2019), disiplin kerja adalah upaya seorang pemimpin dalam organisasi perusahaan untuk menerapkan tata tertib atau aturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Semua bisnis dan organisasi harus menerapkan peraturan disiplin pada pekerjanya. Di samping itu menjadi salah satu faktor yang memastikan bahwa karyawan berhasil menyelesaikan tugas mereka dengan baik, penerapan disiplin ini juga menguntungkan organisasi. Disiplin sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Untuk variabel kinerja karyawan, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh hasil yang menunjukkan pada kriteria sangat baik. Ini dapat dilihat dengan hasil yang tertinggi pernyataan nomor 23 yaitu "Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 29 yaitu "Saya dapat bekerja sama dengan rekan-rekan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama". Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mampu

menjalankan tugas utama mereka dengan sangat baik, keterlibatan dalam aktivitas tambahan atau tanggung jawab lain yang tidak langsung terkait dengan produksi masih kurang.

Berdasarkan Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 133,414 dan nilai $Sig.$ pada table anova sebesar 0,000a. Nilai F_{hitung} tersebut kita bandingkan dengan F_{tabel} yang sudah dihitung yaitu sebesar 4,15 terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya H_0 atau hipotesis alternatif yang digunakan diterima. Kemudian cara kedua yakni membandingkan nilai $sig.$ pada table anova dengan nilai signifikansi yaitu 0,05 dapat dilihat bahwa nilai $sig.$ pada tabel anova memiliki nilai yang lebih kecil dibanding nilai signifikan yang telah ditetapkan yakni 0,05 dari hasil $sig.$ tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis alternatif diterima. Sehingga dari kedua cara tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsyah *et al.*, (2023), Priyatna *et al.*, (2024), Nur (2024), Zulia dan Hapzi (2023) serta Sri dan Dilla (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perubahan dalam kinerja karyawan dapat terjadi kapan saja dan biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Jika kinerja karyawan menurun, pelatihan kerja harus segera dilakukan. Pelatihan (training), menurut Mangkunegara (2019), adalah metode pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk membantu karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain pelatihan, disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik akan membantu karyawan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2019), disiplin kerja adalah upaya seorang pemimpin dalam organisasi perusahaan untuk menerapkan tata tertib atau aturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Semua bisnis dan organisasi harus menerapkan peraturan disiplin pada pekerjanya. Di samping itu menjadi salah satu faktor yang memastikan bahwa karyawan berhasil menyelesaikan tugas mereka dengan baik, penerapan disiplin ini juga menguntungkan organisasi. Disiplin sangat penting untuk keberhasilan organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui Uji T dan Uji F, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
2. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
3. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.

SARAN

1. Dalam pemberian pelatihan agar lebih bervariasi metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Misalnya, menggunakan pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif dan praktis, seperti workshop atau simulasi, agar peserta lebih terlibat dan dapat mengaplikasikan materi secara langsung.
2. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik berupa bonus.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja agar mengembangkan keterampilan yang diperlukan, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Angelia Steelyasinta Pareraway, Christoffel Kojo dan Ferdy Roring. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal JIBEKA*, 11 (1): 1-8.
- Apriyani. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4), 1686.
- Arisanti, Kartika Dwi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK Vol 2 No. 1*. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Aromega, Tanod Nanda., Kojo, Christoffel, Kojo., & Lengkong, Victor P.K. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap KiFangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1 (3), 144–154.
- Elsya Azkiyatul Fangiziah, Syahrums Agung dan Immas Nurhayati. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5 (3): 1-9.
- Ghozali, Imam. (2019). *Statistik*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 1–13.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381.
- Husain, B.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, pp. 1-15.

- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L. · John H. Jackson. (2019). *Human resource management : manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Manusia* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2019). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mehmedali Egemen. (2019). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry.
- Muhammad Ikhlas Khan. (2023). The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees. *Jurnal EMBA*, 4 (5): 303-408.
- Mulyadi, T (2021). *Filosofi Pertumbuhan Perusahaan dan Strategi* (Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Muna, Nailul., & Isnowati, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (2): 1119-1130.
- Nur Kamilah Aprilia. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Extrupack Bekasi. *AGORA*, 4 (2): 33-39.
- Pratama, Angga. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3 (2): 12-24.
- Priyatna, Darmadi dan Abdul Aziz. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Alam Sejahtera di Tengerang Selatan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1 (2): 203-213.
- Said and Firman, Ahmad,. (2021) *Konsep Dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Setyawati et al., (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(3):405-412.
- Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1 (4), 1686.
- Sarwani. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sri Lestari dan Dilla Afifah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7 (3): 429- 446.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tamirat Tafese Keltu. (2022). The Effect Of Human Resource Development Practice On Employee Performance With The Mediating Role Of Job Satisfaction Among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Jurnal EMBA*, 7 (1): 741-750.
- Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8 (1): 47-56.

- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Yulandri & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1 (2): 203-213.
- Zulia Eka Pusparini dan Hapzi Ali. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3 (2): 12-24.