

PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JMS

Eli Diana Hutasoit¹, Jontro Simanjuntak²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb150610112@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to (1) find out whether there is an influence of discipline on employee performance at PT.JMS (2) find out whether there is an effect of training on employee performance at PT.JMS (3) find out whether there is an influence of discipline and training on employee performance at PT. JMS. This research is a quantitative research which is included in correlation research using survey method. Data was collected using a questionnaire distributed to 171 respondents. Analysis of the data using multiple linear regression test, t-test and F-test. The results of the analysis obtained (1) the influence of discipline on employee performance with a significance value of $0.003 < 0.05$. (2) there is an effect of training on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. (3) Discipline and training have a significant effect on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ of $13.743 > 3.05$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Discipline, Training, Performance.

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 memengaruhi ekonomi dunia. IMF melihat bahwa ekonomi dunia telah jatuh ke dalam keadaan darurat setelah sekitar 95% negara di dunia ini diproyeksikan mengalami kompresi atau menanggung perkembangan keuangan yang negatif. Siklus pemulihan keuangan tidak dapat berjalan dengan mudah jika tidak disertai dengan pelaksanaan kesepakatan kesejahteraan. Kenaikan perekonomian dapat dilihat dari kecepatan industri dan pergerakan moneter yang terus menerus. Dalam tindakan ini, cenderung dilihat bahwa organisasi adalah roda signifikan dari arah perekonomian. Namun pada tataran fundamental organisasi atau substansi bisnis dikendalikan oleh individu-individu yang memiliki kemampuan tertentu dengan tujuan agar tujuan organisasi atau elemen bisnis tersebut dapat tercapai. Di dalam organisasi terdapat asosiasi, ialah SDM. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk menilai apakah SDM baik atau tidak. Sumber daya manusia sangat mungkin menjadi faktor utama yang tidak dapat disiapkan dari sebuah organisasi. Organisasi yang maju dapat dilihat dari Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya, SDM digunakan dalam sebuah organisasi

Dengan begitu semua karyawan tahu dan sadar dengan apa tugasnya, bagaimana cara mengerjakannya dan kapan tugas tersebut harus selesai serta bagaimana bertanggung jawab. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan. Selain dari itu, faktor terciptanya perusahaan dengan tujuan yang tinggi adalah adanya pelatihan.

Menurut (Safitri, 2019) pelatihan merupakan suatu tahapan guna meningkatkan pengetahuan dan juga skill dalam bekerja selanjutnya, dengan adanya pelatihan dapat berguna untuk meningkatkan skill dan memperbaiki cara bekerja. Untuk itu pelatihan harus diterapkan untuk semua karyawan. Pelatihan bisa dilakukan pada awal masuk karyawan baru ataupun secara berkala untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja menjadi prioritas yang utama. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari kerja karyawan dan dapat dilihat dari output yang dihasilkan dan cara bekerja (Safitri, 2019).

PT. JMS Batam adalah perusahaan asal jepang yang berfokus pada Peralatan dan Perangkat Medis untuk Rumah Sakit seperti Infus, pencuci darah, transfuse darah yang berlokasi di Batamindo

sebagai penggerak, akademis dan penyelenggara untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Karyawan merupakan asset penting untuk membuat perusahaan tetap maju dan berkembang. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berdisiplin tinggi, karena dengan kedisiplinan, pekerjaan tidak akan terhambat. Sebagai contoh, jika dalam sebuah PT. terdapat sedikitnya seorang karyawan yang kurang disiplin maka seorang karyawan tersebut dapat merugikan karyawan yang lain. Dan jika pekerjaan terhambat, roda industri tidak akan berjalan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang memadai sebuah perusahaan perlu mengadakan pelatihan sesuai dengan strandar kerja.

Disiplin menurut (Arda, 2017) merupakan kegiatan yang selalu menaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan, kegiatan yang menggambarkan tentang kedisiplinan yang meliputi tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan karyawan, sedangkan grafik yang menggambarkan tentang pelatihan kerja meliputi data target produksi dan data barang reject.

Industrial Park, Muka Kuning. PT. tersebut merupakan salah satu yang terbesar dari PT. yang ada di batam, dengan jumlah karyawan yang banyak. Ada pembagian tugas kerja untuk setiap karyawan untuk setiap jenis yang diproduksi. Seperti contoh, pada pembuatan alat pencuci darah ada 7 pembagian tugas, yang pertama yaitu off line (BTS PA) yang membuat material-material dan proses WIP, kedua yaitu proses assembly yang merakit dari awal sampai akhir, kemudian yang ke tiga yaitu insperction, keempat yaitu packing, proses yang kelima yaitu steril, keenam yaitu inspection ulang dan yang terakhir adalah packing ke dalam karton dan palet.

Dalam tiga tahun terakhir ini PT.JMS Batam mengalami kendala di sumber daya manusia, hal tersebut dapat dilihat pada grafik dibawah ini yang

Grafik 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018-2020

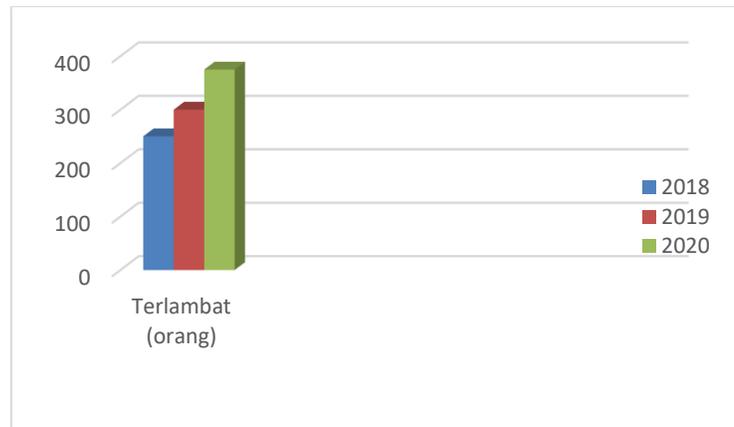


(Sumber: PT JMS, 2021)

Berdasarkan grafik di atas, di tahun 2018 sebanyak 340 orang pegawai yang tidak hadir pada jam kerja. Pada tahun 2019 sebanyak 370 orang pegawai yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2020 sebanyak 400 orang karyawan yang tidak

hadir pada jam kerja. Hal ini merupakan indikasi adanya tingkat kedisiplinan yang rendah pada PT. JMS. Selain data ketidakhadiran karyawan, kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan.

Grafik 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2018-2020



(Sumber: PT JMS, 2021)

Berdasarkan grafik di atas, pada tahun 2018 sebanyak 250 orang karyawan yang terlambat datang. Pada tahun 2019 sebanyak 300 orang karyawan terlambat datang. Dan pada tahun 2020 sebanyak 375 orang karyawan terlambat datang. Berdasarkan grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah

di PT.JMS dengan adanya peningkatan data jumlah karyawan yang terlambat setiap tahunnya dalam 3 tahun terakhir. Selain kedisiplinan, pelatihan juga menjadi kendala dalam sumber daya manusia yang ada di PT.JMS. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dilihat dari target produksi dan data jumlah barang reject.

Gambar 1.3 Data Target Produksi dan Barang Reject Tahun 2018-2020



(Sumber: PT JMS, 2021)

Berdasarkan grafik di atas, pada tahun 2018 target produksi sebanyak 1100 unit. Tahun 2019 target produksi sebanyak 950. Dan pada tahun 2020 target produksi sebanyak 800 unit. Sedangkan pada tahun 2018 sebanyak 50 unit barang reject. Tahun 2019 sebanyak 78 unit barang reject dan pada tahun 2020 sebanyak 89 barang reject. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah target produksi dalam tiga tahun terakhir secara berurut-turut mengalami penurunan sedangkan barang reject mengalami kenaikan.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. JMS yang berlokasi di Batamindo Industrial Park, Muka Kuning dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.JMS”.

KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin

Disiplin kerja dapat digunakan untuk menyimpulkan kinerja seseorang karyawan. Menurut Simamora dalam (Anggereni, 2019) “(Pelatihan) adalah interaksi pembelajaran yang mencakup perolehan kemampuan, ide, aturan, atau mentalitas untuk meningkatkan pelaksanaan representatif. Pelatihan yang diberikan kepada perwakilan akan mengajak pekerja untuk bekerja lebih bersemangat. Hal ini dikarenakan perwakilan yang secara pasti mengetahui kewajiban dan tugasnya dengan baik akan berusaha untuk mencapai tingkat penyelesaian pekerjaan

ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan untuk mendukung pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan yang optimal. Disiplin menurut (Arda, 2017) suatu kegiatan yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Menurut Sutrisno dalam (Sadat et al., 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan.

Adapun indikator disiplin menurut (Syarkani, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan dalam waktu
2. Memakai fasilitas perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan hati-hati.
3. Tanggung jawab
4. Karyawan menaati aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.2 Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam (Astuti & Sari, 2018) mengatakan bahwa pelatihan ialah suatu disiplin ilmu yang diberikan kepada karyawan dengan kesesuaian materi dengan pekerjaan yang diharapkan diselesaikan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang harus memiliki kecakapan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kecakapan seseorang yang tinggi akan memudahkan dalam mengerjakan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Kinerja adalah pencapaian yang menjadi syarat pekerjaan tertentu yang dengan demikian

yang lebih signifikan. Informasi representatif seperti informasi yang luas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas akan menentukan pencapaian atau kekecewaan pelaksanaan usaha tersebut. Perwakilan yang membutuhkan lebih banyak informasi tentang bidang pekerjaannya akan mulai menengis.

Tujuan diadakannya pelatihan adalah (Safitri, 2019):

1. Memperbaiki kinerja karyawan
2. Memperbarui keahlian karyawan sejalan dengan perkembangan teknologi
3. Mempercepat pemahaman karyawan
4. Memecahkan masalah
5. Menyiapkan promosi karyawan
6. Memenuhi kebutuhan pribadi.

Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut (Anggereni, 2019):

1. Peserta serta pelatih
2. Kesesuaian materi, materi yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
3. Metode
4. Proses pelatihan
5. Evaluasi
6. Wilayah kerja
7. Reward bagi karyawan
8. Efek yang sesuai dengan pelatihan yang sudah diikuti oleh karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job execution atau real execution (pelaksanaan pekerjaan atau pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang). Yang dimaksud dengan pelaksanaan (work execution) adalah konsekuensi pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang terikat adalah kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan bagian Departemen Produksi Section BTS line di PT. JMS yang berjumlah 300 orang baik laki-laki maupun perempuan. Besar sampel yang dijadikan responden dihitung dari jumlah subyek penelitian menggunakan rumus Slovin pada teknik penentuan besar sampel sehingga diperoleh 171 orang sebagai responden. Data diperoleh dengan teknik *probability sampling*.

Pengumpulan data dan informasi yang mendukung penelitian ini melalui kuesioner, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada respond yang telah ditunjuk untuk menjadi responden

dapat langsung tercermin dalam hasil yang dibuat (Syafrina, 2017). Kinerja merupakan akibat dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh perwakilan baik secara eksklusif maupun berkelompok dalam suatu asosiasi, sesuai dengan kewenangan dan tugas yang diberikan oleh asosiasi dengan tujuan akhir untuk mencapai visi, misi dan tujuan asosiasi yang bersangkutan dengan mengikutsertakan kapasitas, tak kenal lelah, kebebasan, kapasitas untuk mengurus masalah dalam batas waktu yang telah ditentukan. diberikan secara sah tidak mengabaikan hukum dan sesuai etika dan moral (Busro, 2018)

Terdapat enam penilaian kriteria kinerja yaitu (Busro, 2018):

1. *Kualias*
2. *Kuantitas*
3. *Garis Waktu*
4. Efektivitas biaya
5. Kebutuhan akan pengawasan
6. Dampak pribadi

Indikator-indikator Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mutu
2. Kualitas
3. Kekuatan
4. Sikap

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di PT. JMS merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode survei, dimana pada pendekatan metod survey informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian korelasi, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas yaitu disiplin sebagai variabel bebas pertama dan pelatihan sebagai variabel bebas kedua. Sedangkan yang menjadi variabel.

Uji validasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kevalidan data yang digunakan. Sedangkan reliabel dilakukan untuk mengetahui sebaran data atau konsiten atau tidak, dan layak atau tidak instrument yang digunakan dalam penelitian. Uji Asumsi klasik atau uji prasyarat dilakukan sebelum menguji regresi linier berganda, uji tersebut antara

penelitian. Pertanyaan yang diberikan mengenai kedisiplinan, pelatihan dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel terdiri dari 15 pertanyaan dengan alternative jawaban adalah 5 berdasarkan skala Likert. Selanjutnya observasi yang dilakukan di PT. JMS guna mendukung data yang diperoleh melalui kuesioner, melalui observasi peneliti menemukan permasalahan terkait dengan yang diteliti. Kemudian dokumentasi yang dilakukan sebagai pendukung data yang didapatkan dari kuesioner.

lain: uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas, dan uji autokorelasi. Untuk selanjutnya dilanjutkan uji hipotesis dengan regresi linier berganda, uji-t, dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisa data pada variable yang telah menjadi focus penelitian yang mana pada uji tersebut bisa melihat pengaruh dari beberapa variable bebas dan terikat. Variable yang diteliti menggunakan regresi berganda umumnya memiliki satu variable terikat dan lebih dari satu variable bebas . pada penelitian ini dijelaskan mengenai uji regresi berganda, uji-t, dan uji F. dari hasil uji tersebut peneliti menyajikan pengaruh-pengaruh yang ditemukan serta besaran pengaruhnya.

Tabel 4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	39,705	4,231		9,385	0,000
Disiplin	0,218	0,072	0,224	3,046	0,003
Pelatihan	0,225	0,065	0,255	3,479	0,001

a Dependent Variabel: Kinerja karyawan
(Sumber: Olah data SPSS 24)

Dari table 4.1 diketahui nilai signifikansi, serta koefisien dari variable disiplin serta pelatihan yang telah dilakukan pengujian memakai spss:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + c$$

$$Y = 39,705 + 0,218X1 + 0,225X2$$

Asumsi yang diperoleh dari hasil uji spss yaitu:

a. Konstanta sebesar 39,705; diartikan jika disiplin dan pelatihan bernilai nol, sehingga kinerja karyawan bernilai 39,705.

b. Nilai koefisien pada variable disiplin=0,218. Apabila variable pelatihan nilainya tetap sedangkan pada variable disiplin nilainya naik 1, dapat dipastikan

kinerja karyawan nilainya adalah 0,218. Hal ini terjadi dikarenakan apabila karyawan meningkatkan kedisiplinannya lebih dari biasanya maka kinerja karyawan juga akan meningkat lebih dari biasanya.

c. Nilai koefisien pada variable pelatihan=0,225. Apabila variable disiplin nilainya tetap sedangkan variable pelatihan mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,225. Hal ini terjadi karena apabila karyawan mendapatkan 1 kali pelatihan tambahan maka kinerja karyawan akan meningkat 1 kali tambahan itu sesuai dengan pelatihan yang diikuti.

Tabel 4.2 Uji-t

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	39,705	4,231		9,385	0,000
Disiplin	0,218	0,072	0,224	3,046	0,003
Pelatihan	0,225	0,065	0,255	3,479	0,001

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

(Sumber: Olah data SPSS 24)

Dari hasil analisis yang dilakukan maka disimpulkan bahwa pada:

Variabel X1 nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.JMS. (Pernyataan H_1 diterima).

Variabel X2 nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JMS. (Pernyataan H_2 diterima)

4.3 Uji F

Uji F dilakukan guna mendapatkan informasi tentang kalayakan data untuk pengujian. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1276,161	2	638,080	13,743	0,000
Residual	7800,412	168	46,431		
Total	9076,573	170			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin

(Sumber: Olah data SPSS 24)

. Dari hasil uji F didapatkan nilai Sig. 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 yang dapat ditarik kesimpulan “ disiplin dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.JMS

Dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansinya pada variable disiplin sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga diambil kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang dimiliki karyawan sudah cukup baik dilihat dari data yang didapatkan, pada kuesioner sebagian

Bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, selalu mengutamakan kepentingan perusahaan ketika jam kerja. Cara yang bisa ditempuh suatu kantor apabila ingin membuat kinerja karyawan bagus maka dengan cara melihat disiplin karyawan, apabila disiplin karyawan bagus maka kinerja karyawan juga akan bagus. Namun selain itu dibutuhkan alat lainnya untuk dapat menunjang karyawan agar dapat sesuai seperti yang diharapkan. Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan perlu yang diadakannya peraturan yang ketat juga memberikan system punishment seperti missal karyawan yang terlambat maka akan

besar karyawan menjawab disiplin itu penting. Kedisiplinan adalah suatu hal yang bisa diamati dari cara karyawan bekerja mulai dari karyawan dating ke

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.JMS

Dari hasil analisis data yang dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis yang telah dirancang sebelumnya guna menarik kesimpulan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengetahuan adalah apa yang didapatkan dari proses belaranya baik secara formal maupun non formal, dengan pengetahuan yang tinggi maka proses kerja akan menjadi ringan karena pada dasarnya seseorang dengan pengetahuan yang tinggi mampu menyerap apa saja instruksi dengan cepat terkait pekerjaan. Kemampuan berfikir juga memengaruhi keberhasilan pelatihan. Sikap dalam pelatihan juga menentukan seseorang dalam memahami materi pelatihan untuk menghubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya. Begitu juga kecakapan karyawan sangat menentukan dalam menyelesaikan tugas pelatihan dengan baik. Karyawan yang cakap mampu menangani situasi dan kondisi kerja dengan kecakapan dengan hasil yang baik.

Pelatihan yang baik membawa manfaat yang baik untuk karyawan, pelatihan dapat memberikan pengetahuan baru untuk karyawan, memberikan pengalaman, membantu mengasah kemampuan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dapat menghasilkan jasa dan produksi dengan baik, lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Produktivitas suatu perusahaan itu sendiri. Dengan adanya disiplin dan pelatihan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan pelatihan secara berkala sesuai dengan kebutuhan karyawan.

diberikan potongan gaji sebesar peraturan yang sudah disepakati. Dengan begitu disiplin lainnya akan berjalan sesuai harapan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Arda (2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia.

c. Pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.JMS

Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka diperoleh nilai F_{hitung} adalah 13,743 sedangkan F_{tabel} didapatkan $2(171-2) = 2: 169$ dan didapatkan F_{tabel} sebesar 3,05. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $13,456 > 3,05$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga bisa ditarik kesimpulan variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin dan pelatihan kerja yang terus meningkat akan membuat kinerja karyawan juga meningkat ke arah positif.

Seorang karyawan yang telah mempunyai kedisiplinan yang baik dan telah mengikuti pelatihan maka kinerja karyawan menjadi baik/tinggi. Karena PT.JMS dapat memberikan pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, dan disiplin selalu diterapkan di PT.JMS maka akan membantu meningkatkan produktivitas kerja.

4.4 Implikasi

Disiplin dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik cenderung tidak pernah terlambat kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu mengikuti peraturan perusahaan, mengerti dan memahami sesama karyawan. Disiplin dapat dilatih dan ditingkatkan dengan salah satunya cara adalah hukuman. Selain itu, pelatihan juga menjadi penunjang karyawan untuk dapat mengasah kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan

SIMPULAN

Variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai signifikansinya berdasarkan uji yang telah dilakukan yaitu $0.003 < 0.05$. H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin di PT. JMS sudah diterapkan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja sehingga peneliti menyimpulkan bahwa karyawan mengerti pentingnya kedisiplinan. Kedisiplinan ialah kebiasaan antara kegiatan seseorang dalam bertanggung jawab akan dirinya sendiri atau tugas dari atasan.

Variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai signifikansinya berdasarkan uji yang telah dilakukan yaitu $0,001 < 0,05$. Pelatihan pada PT.JMS sangat penting guna menunjang skill seluruh karyawan baik karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama bekerja, dengan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bisa menjadi acuan untuk terus meningkatkan pelatihan.

Variabel disiplin dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan spss didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $13,743 > 3,05$.

yang menerapkan pelatihan berkala pada karyawannya maka akan meningkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (pertama). prenada media.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>