MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAHABAT MANDIRI KESATRIA (SMART) PALEMBANG

Muhammad Ridho Ardiansyah[1], Sari Sakarina[2], Herlan Djunaidi[3], Nur Effen[4]
[1,2,3,4]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia
[1]ridhoardd01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Kota Palembang yang terletak di Jl. Brigjen Hasan Kasim/ Purwosari Raya Lr. Simanampang No. 133 RT.49 RW.10 yaitu PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran koesioner dalam bentuk google form sebagai metode pengumpuulan data. Jumlah populasi 42 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 42 karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Article history
Received: July 2026
Reviewed: July 2026
Published: August 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of job training, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. The object of this research is PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), a company located at Jl. Brigjen Hasan Kasim/Purwosari Raya, Lr. Simanampang No. 133 RT.49 RW.10, Palembang. This research employed a quantitative research method. Data were collected through the distribution of questionnaires using Google Forms. The population of this study consisted of 42 employees, and all 42 employees were selected as the research sample using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that job training has a partial and significant effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. Work discipline also has a partial and significant effect on employee performance. Likewise, organizational culture has a partial and significant effect on employee performance. Simultaneously, job training, work discipline, and organizational culture have a significant effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi gelombang globalisasi, berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mecakup keberhasilan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan perintah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu sumber daya manusia memliki peran yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting yang membantu meningkatkan efisiensi dan kemampuan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengembangan dan pengoptimalkan SDM sangat penting untuk mendapatkan tenanga kerja yang profesional, berkualitas, dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik pegawai yang berkulaitas akan memiliki sikap hasil kerja tepat sasaran dan bernilai tinggi. Menurut (Sakarina et al., 2024) sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi; disisi lain, mereka juga mansuia yang memiliki fikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan.

Permasalahan umum yang sering dihadapi dalam organisasi adalah kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya target kerja yang belum tercapai secara maksimal serta munculnya berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugas. Kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja merupakan indikator utama keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, serta pelatihan dan pengembangan turut memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan (Yolanda et al., 2022). Selain itu, hambatan dalam pelaksanaan tugas seperti kurangnya kemampuan, fasilitas kerja yang tidak memadai, serta rendahnya disiplin kerja juga menjadi penyebab tidak tercapainya target kerja yang diharapkan (Rihadatul, 2024). Kinerja karyawan adalah aspek terpenting dari tinjuan dan evaluasi pekerjaan perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Menurut Rahman et al. (2025) pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja secara nyata sehingga dengan begitu pelatihan kerja bisa menjadikan karyawan lebih profesional.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi peraturan, ketentuan, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Ariesni, 2021). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu mengarahkan perilaku kerja yang lebih produktif dan terstruktur (Tamimi et al., 2022). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan (Febriani et al., 2023).

PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa/operasional yang menuntut kinerja karyawan yang optimal dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui berbagai upaya, seperti pelatihan kerja, penerapan disiplin kerja, serta pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel Data pelatihan karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Periode 2025-2026

No	Nama Pelatihan	Tahun 2025		Tahun 2026	
		Mei	Sep	Jan	Mar
1	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K	12			
2	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K		15		
3	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K			13	
4	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K				16

Sumber : PT SAHABAT MANDIRI KESATTRIA (SMART)

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dinilai belum optimal, yang terlihat dari belum tercapainya target kerja secara maksimal serta masih adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pelatihan kerja

yang diberikan kepada karyawan belum berjalan secara maksimal dan belum merata, sehingga masih terdapat karyawan yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Tabel Data Absensi Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang Tahun 2026

Bulan	Keterangan			
	IZIN	SAKIT	TELAT	CUTI
Januari	14	6	21	5
Febuari	7	6	34	6
Maret	11	2	17	1

Sumber : PT SAHABAT MANDIRI KESATTRIA (SMART)

Dapat dilihat pada tabel diatas disiplin kerja karyawan juga masih perlu ditingkatkan, yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan kehadiran, kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta belum optimalnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi efektivitas kerja serta pencapaian tujuan perusahaan.

Selain faktor tersebut, budaya organisasi di dalam perusahaan juga belum sepenuhnya kuat. Hal ini terlihat dari belum optimalnya kerja sama tim, komunikasi antar karyawan yang masih perlu ditingkatkan, serta belum terbentuknya nilai-nilai organisasi yang secara konsisten diterapkan oleh seluruh karyawan. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui hasil penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja, sehingga dapat dilakukan perbaikan secara lebih terarah dan efektif.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang."

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Sahir et al., 2023), pelatihan kerja membantu karyawan untuk menjadi lebih terampil dan bekerja dengan lebih efisien. Selain itu, (Aribowo & Wijonarko, 2024) menyoroti pentingnya pelatihan dalam memberikan keterampilan khusus dan mengatasi kelemahan karyawan, yang berkontribusi pada peringkatan daya saing perusahaan. Pelatihan kerja sangat penting karena menekankan pada keterampilan tertentu dan membantu karyawan mengatasi kelemahan mereka. Berdasarkan menurut para ahli diatas, dapat dipahami bahwa pelatihan kerja tidak sekedar kegiatan formal, tetapi merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kemmpuan karyawan, baik dari segi keterampilan maupun pengetahuan, sehingga mereka mampu bekerja secara optimal. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperbaiki kekurangan yang dimiliki sekaligus menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan standar operasional yang berlaku.

Manfaat Pelatihan

Menurut sudiro (2025:50) ada beberapa manfaat pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada pekerjaan, yaitu adalah :

1. Meningkatkan rasa puas pekerja.
2. Mengurangi pemborosan.

3. Mengurangi ketidakhadiran dan turn over pekerja.
4. Memperbaiki metode maupun sistem kerja.
5. Menaikkan jumlah penghasilan perusahaan.
6. Meminimalisasi biaya lembur.
7. Mengurangi biaya untuk pemeliharan alat.
8. Memperkecil tingkat keluhan pekerja.
9. Meminimalisasi tingkat kecelakan kerja.
10. Memperbaiki sistem komunikasi.
11. Meningkatkan pengetahuan pekera.
12. Memperbaiki sikiap maupun moral pekera.
13. Menumbuhkan kerja sama yang lebih baik.

Dimensi dan Indikator Pelatihan

(Siallagan, 2020) menyatakan ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan senagai berikut:

1. Instruktur
   a. Pendidikan
      Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang.
   b. Penguasaan materi
      Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik.
2. Peserta
   a. Semangat mengikuti pelatihan
      Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti pelatihan tersebut.
   b. Seleksi
      Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi.
3. Materi
   a. Sesuai tujuan
      Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
   b. Sesuai komponen peserta
      Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
   c. Penetapan sasaran
      Materi ini yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran mampu mendorong peserta pelatihan untuk yang telat disampaikan dalam mengaplikasikan materi melaksanakan pekerjaannya.
4. Tujuan
   a. Meningkatkan keterampilan
      Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat keterampilan atau skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan pandangan (Fadilah & Nasution, 2022) disiplin adalah metode yang dapat digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan staf agar tindakan mereka sesuai untuk meningkatkan suatu perilaku dengan tujuan meningkatkan pemahaman dan kesiapan karyawan dalam mematuhi semua aturan dan norma sosial yang ada. Menurut (Agustina et al.,

2023) disiplin kerja adalah perilaku yang menunjukkan rasa hormat, ketaatan, dan kepatuhan pada aturan baik yang formal maupun yang tidak tertulis yang ada, serta mampu menjalankan dengan baik serta siap menerima konsekuensi jika terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenangnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan serta tanggung jawab dalam menjalankan aturan dan norma yang berlaku dilingkungan kerja. Disiplin juga berfungsi sebagai alat bagi pimpinan untuk mengarahkan dan membentuk perilaku karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Manfaat Disiplin Kerja

Sustrino (2016:86) dalam (Diana & Rahmat, 2022) menyatakan bahwa manfaat disiplin kerja sebagai berikut :

1. tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dala melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa soidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efeisensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Susrino (2013:86) dalam (Fauzi et al., 2022) mengemukkan beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja, yaitu adalah :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu :
   a. Jam masuk kerja
   b. Jam istrirahat
   c. Jam pulang kerja
2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan :
   a. Cara berpakian
   b. Sopan santun
   c. Kepatuhan bekerja
3. Dimensi terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
   a. Bertingkah laku
   b. Tanggung jawab
   c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap aturan lainnya :
   a. Norma yang berlaku

Pengertian Budaya Organisasi

Berdasarkan pandangan Rivai dalam (Tjendana, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagan dari suatu kerangka kerja yang terbentuk sehingga menjadi pedoman perilaku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mecapai tujuan organisaasi. Pemahaman tentang budaya organisasi menurut Sulaksno dalam (Maryadi & Misrania, 2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi atau perusahaan merupakan sekumpulan nilai yang digunakan sebagai panduan bagi sumber daya mansuia dalam organisasi tersebut untuk berperilaku dan menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma dan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan kerja, yang kemudian dijadikan acuan oleh karyawan dalam berikap, berpikir, dan bertindak.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Piliang et al., 2025) fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang.
4. Budaya untuk meingkatkan kemantapan system sosial.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi.

Dalam tulisannya (Ilham Dahlan & Edison, 2022) mengemukakan dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
   a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
   b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
   c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan
   a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
   b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian
   a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
   b. Anggota kelompok saling membantu, membangun jaringan dukungan dan kolaborasi kuat.
   c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
4. Performa
   a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
   b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna untuk efisiensi dan kemajuan.
5. Orientasi tim
   a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan, tugas diselesaikan melalui diskusi yang menyelaraskan semua kontribusi.
   b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Pengertian Kinerja

Berdasarkan pandangan (Oktavia & Fernos, 2023) mereka menejalaskan bahwa kinerja berkaitan erat dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut definisi (Oktavia & Fernos, 2023) kinerja dapat diartikan sebagai aspek vital yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi karena dapat mempengaruhi pencapian sasaran dan perkembangan organisasi dalam persaingan global. Menurut pendapat (Wibowo, et al. 2022) kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, berdasarkan hak dan kewajiban mereka untuk mencapai organisasi.

Berdasarkan menurut ahli diatas tentang kinerja, kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja individu maupun kelompok dalam organisasi yang tidak hanya memberatkan pada hasil akhir, tetapi juga mencakup seluruh rangkaian proses kerja, mulai dari tahap input (proses pelaksanaan) hingga output yang (dihasilkan).

Manfaat Kinerja

Menurut (Soelistya et al., 2022) manfaat kinerja yaitu :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi atau perusahaan terlibat dalam upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai kepuasan kepada pelanggan.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
4. Membuat suatu strategis yang bisanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi dari pencapaian tujuan perusahaan.
5. Membangun konsensus untuk melakukan sesuatu perubahan memberi "Reward" atas perilaku yang diharapkan.

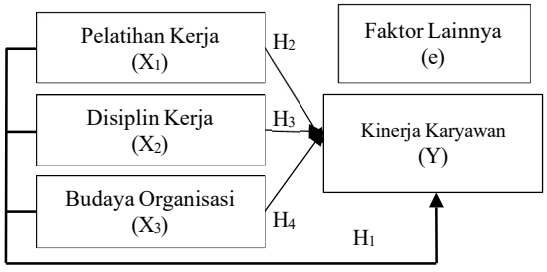
Indikator Dan Dimensi Kinerja

Safitri (2022), bahwa dimensi dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
   Dimensi kualitas kerja diukur menjadi tiga indikator yaitu :
   a. Kerapian
   b. Ketelitian
   c. Hasil kerja
2. Kuantitas kerja.
   Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :
   a. Kecepatan
   b. Kemampuan
3. Tanggung jawab.
   Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
   a. Hasil kerja
   b. Mengambil keputusan
4. Kerja sama.
   Dimensi kerja sama diukur menggunakan dua indikator, yaitu :
   a. Jalinan kerjasama
   b. Kekompakan
5. Inisiatif.
   Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu :
   a. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah alasan.
   b. Mencari dan mengusulkan ide atau solusi baru untuk meningkatkan pekerjaan.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir digunakan untuk menggambarkan hubungan antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Uraian yang lebih rinci mengenai hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar kerangka berpikir dibawah ini.



Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2022:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

H3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

H4 : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) yang terletak di Jl. Brigen Hasan Kasim/Purwosari Raya, LR. Simanampang NO. 133 RT.49 RW.10 Ke. Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Kota Palembang, Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan 5 cara utama yaitu Observasi, Survei, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *non probability* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang diambil yaitu seluruh pegawai PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang dengan populasi berjumlah 42 responden.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakterisitik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah responden (orang)	persentase
1.	18-30	19	45,2%
2.	31-40	17	40,5%
3.	41-65	6	14,3%
Jumlah		42	100%

Sumber Data Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jumlah total 42 responden, terdapat 19 orang atau (45,2%) yang berusia 18-30 tahun. Dominasi kelompok usia ini yang menunjukkan bahwa sebagian sebagian besar karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang berada pada usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi, kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahaan, serta memiliki potensi untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat 17 orang atau (40,5%) responden yang berusia 31-40 tahun. Terdapat 6 orang atau (14,3%) responden yang berusia 41-65 tahun.

Hasil Karakterisitik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	persentase
1.	SMA/SMK	19	45,2%
2.	Diploma (D3/D4)	1	2,4%
3.	Sarjana (S1/S2)	22	52,4%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Diolah Peulisi (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari jumlah 42 responden, terdapat responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 19 orang atau (45,2%) dari total 42 responden. Terdapat responden diploma (D3/D4) berjumlah 1 orang atau (2,4%) dari total responden. Dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1/S2) berjumlah 22 orang atau (52,4%) dari total responden. Jumlah tersebut merupakan yang terbanyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang memiliki pendidikan tinggi, sehingga diharapkan mampu mendukung pelaksaaan pekerja dengan baik melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Hasil Karakterisitik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	26	38,1%
2.	Perempuan	16	61,9%
jumlah		42	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki merupakan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 26 orang atau (61,9%), lebih banyak dibandingkan responden perempuan yang berjumlah 16 orang atau (38,1%). Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh komposisi tenaga kerja di perusahaan yang memang lebih banyak mempekerjakan laki-laki.

Hasil Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2021:66) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah kolerasi bivariat (*spearman correlation*). Adapun kriteria penilaian validitas dijelaskan sebagai berikut:

- Jika koefisien korelasi atau r dihitung > r tabel, maka dinyatakan valid.
- Jika koefisien korelasi atau r dihitung < tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja X1

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,873	0,304	Valid
2.	Pernyataan 2	0,803	0,304	Valid
3.	Pernyataan 3	0,782	0,304	Valid
4.	Pernyataan 4	0,823	0,304	Valid
5.	Pernyataan 5	0,784	0,304	Valid
6.	Pernyataan 6	0,784	0,304	Valid
7.	Pernyataan 7	0,780	0,304	Valid
8.	Pernyataan 8	0,793	0,304	Valid
9.	Pernyataan 9	0,778	0,304	Valid
10.	Pernyataan 10	0,876	0,304	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Pada 42 responden diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,304.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja X2

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,795	0,304	Valid
2.	Pernyataan 2	0,806	0,304	Valid
3.	Pernyataan 3	0,818	0,304	Valid
4.	Pernyataan 4	0,797	0,304	Valid
5.	Pernyataan 5	0,780	0,304	Valid
6.	Pernyataan 6	0,773	0,304	Valid
7.	Pernyataan 7	0,856	0,304	Valid
8.	Pernyataan 8	0,857	0,304	Valid
9.	Pernyataan 9	0,783	0,304	Valid
10.	Pernyataan 10	0,746	0,304	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Pada 42 responden diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,304.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi X3

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,746	0,304	Valid
2.	Pernyataan 2	0,796	0,304	Valid
3.	Pernyataan 3	0,724	0,304	Valid
4.	Pernyataan 4	0,784	0,304	Valid
5.	Pernyataan 5	0,830	0,304	Valid
6.	Pernyataan 6	0,690	0,304	Valid
7.	Pernyataan 7	0,866	0,304	Valid
8.	Pernyataan 8	0,846	0,304	Valid
9.	Pernyataan 9	0,758	0,304	Valid
10.	Pernyataan 10	0,848	0,304	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Pada 42 responden diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi (X3) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,304.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,638	0,304	Valid
2.	Pernyataan 2	0,750	0,304	Valid
3.	Pernyataan 3	0,395	0,304	Valid
4.	Pernyataan 4	0,717	0,304	Valid
5.	Pernyataan 5	0,700	0,304	Valid
6.	Pernyataan 6	0,667	0,304	Valid
7.	Pernyataan 7	0,597	0,304	Valid
8.	Pernyataan 8	0,517	0,304	Valid
9.	Pernyataan 9	0,793	0,304	Valid
10.	Pernyataan 10	0,694	0,304	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0

for windows (2026)

Pada 42 responden diperoleh hasil bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,304.

Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2021:61) menyatakan reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha sebesar 0.940 > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Hasil Uji Realiabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	10

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha sebesar 0.937 > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha sebesar 0.935 > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	10

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha sebesar 0.848 > 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Ghozali (2021:196) menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parametersa,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50157524
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,042
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)c		,200d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan (asymp.sig) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200. karena nilai perusahaan dalam uji Kolmogorov-Smirnov masih diatas tingkat (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinaritas

Ghozali (2021:157), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

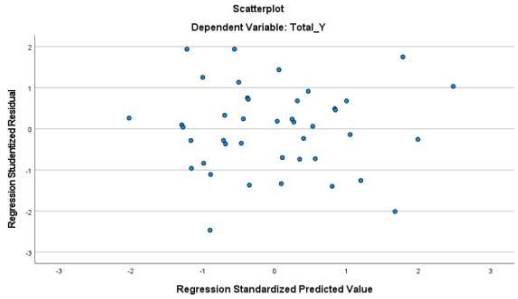
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	,994	1,006
	Disiplin Kerja	,998	1,002
	Budaya Organisasi	,993	1,007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Dari tabel hasil multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF masing masing variabel adalah pelatihan (X1) sebesar 1,006, disiplin (X2) sebesar 1,002 dan budaya organisasi (X3) sebesar 1,007. Dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Ghozali (2021:178) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Dari hasil uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola pada scatter plot diatas tidak terdapat pola tertentu karena titik menyebar dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Stastistik Deskriptif

Sugiyono (2023:206) mengemukakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat (Y) dan tiga variabel bebas (X1, X2, X3) adalah pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum		Std.Deviation
Pelatihan Kerja	42	18,00	46,00		8,85058
Disiplin Kerja	42	18,00	46,00	30,1667	8,60492
Budaya Organisasi	42	18,00	46,00	34,3810	8,51957
Kinerja Karyawan	42	24,00	45,00	32,5714	4,67032
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

a. Variabel Pelatihan (X1)

Hasil pengolahan data sesuai pada tabel distribusi frekuensi tentang Pelatihan Kerja (X1) yang diperoleh melalui instrumen sebanyak 10 pernyataan yang diberikan kepada 42 karyawan PT.Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah 18 dan skor tertinggi 46 dengan rata- rata (mean) 33,35, dan Standart Deviation 8,850.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengolahan data sesuai pada tabel distribusi frekuensi tentang Disiplin Kerja (X2) yang diperoleh melalui instrumen sebanyak 10 pernyataan yang diberikan kepada 42 karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah 18 dan skor tertinggi 44 dengan rata- rata (mean) 30,16, dan Standart Deviation 8,604.

c. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil pengolahan data sesuai pada tabel distribusi frekuensi tentang Budaya Organisasi (X3) yang diperoleh melalui instrumen sebanyak 10 pernyataan yang diberikan kepada 42 karyawan PT, Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, ternyata hasil menunjukkan

bahwa diperoleh skor terendah 18 dan skor tertinggi 44 dengan rata- rata (mean) 34,38, dan Standart Deviation 8,519.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data sesuai pada tabel distribusi frekuensi tentang Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh melalui instrumen sebanyak 10 pernyataan yang diberikan kepada 42 karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah 27 dan skor tertinggi 45 dengan rata- rata (mean) 32,57 dan Standart Deviation 4,670.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu: Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan adapun variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi sebesar 0,300, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi (X3) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,300.

Hasil Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel yang diujikan. Jika nilainya positif maka hubungannya positif dan jika nilainya negatif maka hubungannya pun negatif. Semakin mendekati 1, berarti hubungannya sangat erat dan semakin mendekati 0, maka hubungannya sangat rendah.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	1.604		2.488	.017
	total x1	.318	.028	.502	11.507	.000
	total x2	.254	.028	.468	8.972	.000
	total x3	.300	.029	.547	10.456	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947a	.897	.888	1.55972	1.888

a. Predictors: (Constant), total x3, total x2, total x1
b. Dependent Variable: y

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Persamaan regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut :

Y= 3,991 + 0,318 X1 + 0,254 X2 + 0,300 X3

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (α) sebesar 3,991 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,991
- Pelatihan Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,318, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,318.
- Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,254, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,254.

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,947 dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dan positif searah.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan 0 berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau nilai R2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947a	.897	.888	1.55972	1.888

a. Predictors: (Constant), total x3, total x2, total x1
b. Dependent Variable: y

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Dari tabel diatas hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,897 dan Adjusted R Square sebesar 0,888. Nilai R Square sebesar 0,897 berarti bahwa variabel X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan variabel Y sebesar 89,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah mengaruh semua variabel bebas (independent) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependent) atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baikatau signifikan atau tidak baik atau nonsignifikan.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.842	3	267.281	109.868	.000[b]
	Residual	92.444	38	2.433		
	Total	894.286	41			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), total x3, total x2, total x1

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) berarti hipotesis tidak terbukti maka Ho diterima dan Ha ditolak bila dilakukan secara simultan.
b. Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (α) berarti hipotesis terbukti Ho ditolak dan Ha diterima bila dilakukan secara simultan.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel independen Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) terhadap PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai F .sig (0,000) < (0,05) yang artinya dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	1.604		2.488	.017
	total x1	.318	.028	.602	11.507	.000
	total x2	.254	.028	.468	8.972	.000
	total x3	.300	.029	.547	10.456	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama:
   Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Pelatihan Kerja 0,000. Sehingga nilai sig t lebih kecil dari nilai probablititas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kestria (SMART) Palembang. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Hipotesis Kedua:
   Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja 0,000. Sehingga nilai sig t lebih kecil dari nilai probablititas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kestria (SMART) Palembang. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.
c. Hipotesis Ketiga:
   Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Budaya Organisasi 0,020. Sehingga nilai sig t lebih kecil dari nilai probablititas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kestria (SMART) Palembang. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang

Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang telah terbukti. Dengan hasil analisis regresi linier berganda variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi penelitian ini adalah Y=3,991 +0,318 X1+0,254 X2 + 0,300 X3 artinya bernilai positif. Dengan nilai R Square 89,7% disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya 10,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dala penelitian ini.

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F terdapat nilai sig 0,000 dimana Tingkat signifikasi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Risti Yanti Surbakti & Sri Dartini yang berjudul "pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Nusa Pratama Yogyakrta" Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa semakin rutin pelatihan dilakukan, hal ini berpotensi untuk memperbaiki kinerja para karyawan. Selain itu, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja yang tinggi mampu memperkuat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang

Hipotesis kedua yang menyatakan adanya variabel Pelatihan Kerja terdapat kinerja karyawan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel pelatihan dinyatakan valid dikarenakan seluruh r hitung lebih besar dari nilal r tabel, hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuesioner disetujui/valid. Pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70, berarti variabel pelatihan dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Muhammad Rifqi Baihaqi (2020) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dahana (PERSERO) Subang", semakin sering pelatihan kerja dilakukan, maka akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang

Hipotesis ketiga yang menyatakan adanya variabel Disiplin Kerja terdapat kinerja karyawan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel pelatihan dinyatakan valid dikarenakan seluruh r hitung lebih besar dari nilal r tabel, hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuesioner disetujui/valid. Pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70, berarti variabel pelatihan dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Retnaldi Abdullah (2023) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Harapan Gina Pratama", semakin baaik disiplin maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebalimya semakin tidak baik disiplin maka semakin turun kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang

Hipotesis keempat yang menyatakan adanya variabel Budaya Organisasi terdapat kinerja karyawan di PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel pelatihan dinyatakan valid dikarenakan seluruh r hitung lebih besar dari nilal r tabel, hal ini menyatakan bahwa seluruh item

kuesioner disetujui/valid. Pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70, berarti variabel pelatihan dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Muhammad Vivin Rosvita (2023) yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ", secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh posoitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain

1. Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05.
4. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)
   Pihak manajemen PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), harus bisa lebih memperhatikan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi, karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan meningkat otomatis tujuan dari perusahaan akan segera tercapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun otomatis tujuan dari perusahaan akan sulit tercapai.
2. Bagi Penelitian Lain
   Bagi penulis lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lainnya seperti Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. CiDEA Journal, 2(1), 92–103.

Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. Jurnal Ekonomi STIEP, 7(1), 25–33.

Fadilah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12), 3831–3836.

Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature review MSDM). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), 588–598.

Ghozali, P. H. I. (2023). Ghozali Smart 4.0 2023.

Fahmi, Rahmat, et al. Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan aplikasi. CV Edu Akademi, 2025.

Shifa Rihadatul 'Ays. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi . JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI, 2(1), 272–283. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109

Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan, 2(1), 393–403. https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051

Ilham Dahlan, A., & Edison, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung. Manajemen Dan Pariwisata, 1(2), 236–247.https://doi.org/10.32659/jmp.v1i2.213

Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(2), 1207–1216.

Nazuli et al. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Waluya Hirup Bagja. In Media Riset Bisnis Manajemen Akuntansi (Vol. 1, Number 2, pp. 150–157).https://doi.org/10.71312/mrbima.v1i2.491

Tamimi, Muhizan, et al. "Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan:: A Systematic Literature Review." Husnayain Business Review 2.2 (2022): 11-21.

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Economina, 2(4), 993–1005.

Piliang, E., Koto, M. S., & Irsyan, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Sibolga. Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi, 2(2), 61–74.

Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. Jurnal As-Said, 1(2), 87–96.

Febriani, Fika Aurelia, and Abdul Haeba Ramli. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan." Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 11.2 (2023): 309-320.

Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). Model-model pelatihan dan pengembangan SDM. Yayasan Kita Menulis.

Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). Sari Sakarina,Djatmiko Noviantoro,Muhammad Jaka Kesuma : 2024. 13(2), 539–547.

Siallagan, B. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. Universitas Medan Area.

Soelistya, D., Purwani Setyaningrum, R., Aisyah, N., Hafni Sahir, S., & Purwati,T. (2022). Buku Ajar: Budaya organisasi dalam praktik. Nizamia Learning Center.

Ariesni, Selfi, and Lise Asnur. "Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora 5.3 (2021): 363-369.

Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R.(2023).Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1(1),391.https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. Jurnal Diversita,8(2).https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788

Titin Maidarti, 2022. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor, 16(1), 127–145.

Tjendana, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interverning Pada PT Growth Industri Sumatera. Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 1(1), 70–84.