

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DIVISI SERVICE MANAGEMENT PT. INFOKOM ELEKTRINDOSurya Ramadhan<sup>1</sup>, Achmad Syahlani<sup>2</sup><sup>1,2</sup> Universitas Bina Sarana InformatikaEmail: [soerya.sanitaxii@gmail.com](mailto:soerya.sanitaxii@gmail.com)<sup>1</sup>, [achmad.acy@bsi.ac.id](mailto:achmad.acy@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,10 ( $>0,05$ ). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,00 ( $<0,05$ ). Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,00 ( $<0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 48% variasi kinerja karyawan, sedangkan 52% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of job training and work discipline on employee performance at the Service Management Division of PT. Infokom Elektrindo, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 35 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, ttest, and F-test with SPSS software. The results indicate that job training has no significant partial effect on employee performance, with a significance value of 0.10 ( $>0.05$ ). Work discipline has a significant partial effect on employee performance, with a significance value of 0.00 ( $<0.05$ ) imultaneously, job training and work discipline significantly affect employee performance, with a significance value of 0.00 ( $<0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.480 indicates that both variables explain 48% of the variation in employee performance, while the remaining 52% is influenced by other factors outside this study.*

**Keywords:** Job Training, Work Discipline, Employee Performance

## Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under  
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)  
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)  
[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang & Urgensi:

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja menjadi salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pemahaman karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya pelatihan kerja yang baik, karyawan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku.

Berdasarkan pengalaman penulis selama melaksanakan kegiatan magang di PT. Infokom Elektrindo, khususnya pada Divisi Service Management, ditemukan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Permasalahan tersebut ditunjukkan oleh keterlambatan dalam pengunggahan dokumen serta ketidaksesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan.

Dampak dari permasalahan tersebut adalah menurunnya kinerja karyawan serta terhambatnya efektivitas kerja, khususnya dalam hal koordinasi dan penyelesaian tugas antar divisi. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat mempengaruhi pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo.”

### Tinjauan Pustaka

**(X1 Pelatihan Kerja)** Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Noe (2021), pelatihan kerja adalah usaha terencana yang dilakukan organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terkait kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Selain itu, menurut Rivai & Sagala (2021), pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, pelatihan kerja dapat diartikan sebagai upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu bekerja secara optimal.

Dimensi dan indikator Pelatihan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan konsep pelatihan kerja yang menekankan pada efektivitas dan kebutuhan organisasi. Indikator yang digunakan meliputi ketersediaan pelatihan, frekuensi pelatihan, kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, kebutuhan pelatihan, serta evaluasi pelatihan.

**(X2 Disiplin Kerja)** Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2022), disiplin kerja mencerminkan tingkat

kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Dimensi dan indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap atasan, tanggung jawab, 9 serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Ketepatan waktu berkaitan dengan kehadiran dan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal.

**(Y Kinerja Karyawan)** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2021), kinerja merupakan hasil kerja individu dalam organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Selain itu, menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam pekerjaan.

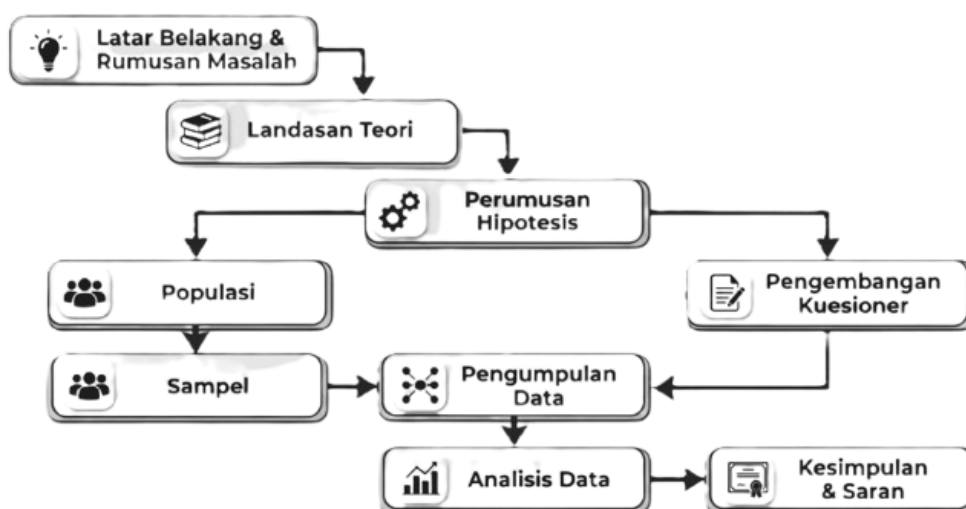
Dimensi dan indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, tanggung jawab, serta inisiatif atau upaya kerja.

#### Tujuan Penelitian:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Infokom Elektrindo.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Infokom Elektrindo.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Infokom Elektrindo

#### METODE PENELITIAN

##### Desain Penelitian Teknik Pengumpulan, Analisis Data :



1. Tahap pertama diawali dengan penyusunan latar belakang masalah yang didasarkan pada fenomena yang terjadi di PT. Infokom Elektrindo, khususnya pada Divisi Service Management. Fenomena tersebut berkaitan dengan adanya indikasi permasalahan pada pelatihan kerja dan

disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, kemudian dirumuskan permasalahan penelitian yang akan diteliti lebih lanjut.

2. Tahap kedua adalah penyusunan landasan teori yang digunakan sebagai dasar dalam memahami konsep dan variabel penelitian. Landasan teori ini mencakup teori-teori yang relevan mengenai pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku dan jurnal ilmiah. Landasan teori ini juga menjadi acuan dalam menyusun indikator variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

3. Tahap ketiga adalah perumusan hipotesis penelitian yang disusun berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikembangkan sebelumnya. Hipotesis ini merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, yang selanjutnya akan diuji kebenarannya melalui analisis data.

4. Tahap keempat adalah penentuan populasi dan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo yang berjumlah 35 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pada tahap ini juga dilakukan penyusunan dan pengembangan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

5. Tahap kelima adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner sebagai instrumen utama, serta didukung dengan observasi dan studi dokumentasi. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel penelitian, sedangkan observasi dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung.

6. Tahap keenam adalah analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial dan simultan, sehingga dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

7. Tahap ketujuh atau tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, serta penyusunan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

| Kuisisioner          | Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Kesimpulan  |
|----------------------|------------|----------------|---------------|-------------|
| X1 (Pelatihan Kerja) | X1.1       | 0,539          | 0,334         | X1.1 Valid  |
|                      | X1.2       | 0,501          | 0,334         | X1.2 Valid  |
|                      | X1.3       | 0,439          | 0,334         | X1.3 Valid  |
|                      | X1.4       | 0,409          | 0,334         | X1.4 Valid  |
|                      | X1.5       | 0,479          | 0,334         | X1.5 Valid  |
|                      | X1.6       | 0,483          | 0,334         | X1.6 Valid  |
|                      | X1.7       | 0,474          | 0,334         | X1.7 Valid  |
|                      | X1.8       | 0,455          | 0,334         | X1.8 Valid  |
|                      | X1.9       | 0,486          | 0,334         | X1.9 Valid  |
|                      | X1.10      | 0,491          | 0,334         | X1.10 Valid |

## Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

| Kuisisioner         | Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Kesimpulan  |
|---------------------|------------|----------------|---------------|-------------|
| X2 (Disiplin Kerja) | X2.1       | 0,644          | 0,334         | X2.1 Valid  |
|                     | X2.2       | 0,456          | 0,334         | X2.2 Valid  |
|                     | X2.3       | 0,603          | 0,334         | X2.3 Valid  |
|                     | X2.4       | 0,514          | 0,334         | X2.4 Valid  |
|                     | X2.5       | 0,554          | 0,334         | X2.5 Valid  |
|                     | X2.6       | 0,488          | 0,334         | X2.6 Valid  |
|                     | X2.7       | 0,459          | 0,334         | X2.7 Valid  |
|                     | X2.8       | 0,460          | 0,334         | X2.8 Valid  |
|                     | X2.9       | 0,544          | 0,334         | X2.9 Valid  |
|                     | X2.10      | 0,581          | 0,334         | X2.10 Valid |

## Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Kuisisioner          | Pernyataan | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Kesimpulan  |
|----------------------|------------|----------------|---------------|-------------|
| Y (Kinerja Karyawan) | Y1.1       | 0,533          | 0,334         | Y1.1 Valid  |
|                      | Y1.2       | 0,365          | 0,334         | Y1.2 Valid  |
|                      | Y1.3       | 0,555          | 0,334         | Y1.3 Valid  |
|                      | Y1.4       | 0,495          | 0,334         | Y1.4 Valid  |
|                      | Y1.5       | 0,457          | 0,334         | Y1.5 Valid  |
|                      | Y1.6       | 0,608          | 0,334         | Y1.6 Valid  |
|                      | Y1.7       | 0,499          | 0,334         | Y1.7 Valid  |
|                      | Y1.8       | 0,502          | 0,334         | Y1.8 Valid  |
|                      | Y1.9       | 0,590          | 0,334         | Y1.9 Valid  |
|                      | Y1.10      | 0,448          | 0,334         | Y1.10 Valid |

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, sehingga nilai r tabel diperoleh dengan rumus:

$$df = n - 2$$

$$df = 35 - 2 = 33$$

Berdasarkan nilai df = 33 dan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,334. Dengan demikian, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila 53 nilai r hitung > r tabel sebesar 0,334

## Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel             | Nilai Cronbach | N of items | Kesimpulan |
|----------------------|----------------|------------|------------|
| Pelatihan Kerja (X1) | 0,615          | 10         | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)  | 0,707          | 10         | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,677          | 10         | Reliabel   |

Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha > 0,60 dari hasil uji reabilitas per item ketiga variabel dinyatakan reliabel.

## Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test       |                         |             |                       |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------|-----------------------|
|                                          |                         |             | Standardized Residual |
| N                                        |                         |             | 35                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    |             |                       |
|                                          | Std. Deviation          |             |                       |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                |             |                       |
|                                          | Positive                |             |                       |
|                                          | Negative                |             |                       |
| Test Statistic                           |                         |             | .079                  |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         |             | .200 <sup>d</sup>     |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    |             |                       |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .824                  |
|                                          |                         | Upper Bound | .843                  |

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel penelitian ini berdistribusi normal. Dilihat dari nilai Signifikansi = 0,200 > 0,05 Ini menunjukkan bahwa distribusi data yang diuji normal. Maka, dapat dibuat kesimpulan bahwa model regresi memenuhi normalitas dan pantas untuk digunakan

## Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                | Nilai Hitung |       | Keterangan |         | Kesimpulan                      |
|-------------------------|--------------|-------|------------|---------|---------------------------------|
|                         | Toleransi    | VIF   | Toleransi  | VIF     |                                 |
| X1<br>(Pelatihan Kerja) | 0,64         | 01,56 | > 0,10     | < 10,00 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| X2<br>(Disiplin Kerja)  | 0,64         | 01,56 | > 0,10     | < 10,00 |                                 |

Berdasarkan nilai hitung tabel diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas (tidak ada korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel-variabel bebas yang diamati, yaitu Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja).

## Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel                | Nilai Sig | Keterangan | Kesimpulan                           |
|-------------------------|-----------|------------|--------------------------------------|
| X1<br>(Pelatihan Kerja) | 0,213     | > 0,05     | Tidak ada gejala heteroskedastisitas |
| X2<br>(Disiplin Kerja)  | 0,128     | > 0,05     |                                      |

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

## Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

| Variabel                | Nilai Hitung |      | Keterangan |        | Kesimpulan                                      |
|-------------------------|--------------|------|------------|--------|-------------------------------------------------|
|                         | t hitung     | Sig  | t tabel    | Sig    |                                                 |
| (X1)<br>Pelatihan Kerja | 1,677        | 0,10 | < 2,032    | > 0,05 | Tidak Terdapat pengaruh parsial yang signifikan |
| (X2)<br>Disiplin Kerja  | 5,143        | 0,00 | > 2,032    | < 0,05 | Terdapat pengaruh parsial yang signifikan       |

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,677 < t tabel sebesar 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,10 > 0,05 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari 62 pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo.
2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,143 > t tabel sebesar 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo.

## Hasil Uji Hipotesis simultan (Uji F)

| Variabel                                          | Nilai Hitung |      | Keterangan |        | Kesimpulan                                 |
|---------------------------------------------------|--------------|------|------------|--------|--------------------------------------------|
|                                                   | F hitung     | Sig  | F tabel    | Sig    |                                            |
| (X1)<br>Pelatihan Kerja<br>(X2)<br>Disiplin Kerja | 14,779       | 0,00 | > 3,295    | < 0,05 | Terdapat pengaruh simultan yang signifikan |

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f), diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 14,779 > f tabel sebesar 3,295 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05, maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

### Hasil Uji Parsial X1 Pelatihan Kerja

| Model Summary <sup>b</sup>                 |                   |          |                   |                            |
|--------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                          | .225 <sup>a</sup> | .051     | .022              | 2.88201                    |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan    |                   |          |                   |                            |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh sebesar 5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## Hasil Uji Parsial X2 Disiplin Kerja

| Model Summary <sup>b</sup>                |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                         | .659 <sup>a</sup> | .434     | .417              | 2.22423                    |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan   |                   |          |                   |                            |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 43% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

| Model Summary <sup>b</sup>                                 |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                          | .693 <sup>a</sup> | .480     | .448              | 2.16555                    |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                    |                   |          |                   |                            |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi berganda, diperoleh nilai sebesar 0,480 atau 48%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48%, dimana 5% berasal dari pengaruh parsial pelatihan kerja dan 43% berasal dari pengaruh parsial disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## Hasil Uji Koefisien Regresi

|                                         |                 | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |       |
|-----------------------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                                   |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|                                         |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                                       | (Constant)      | 23.922                      | 5.918      |                           | 4.042  | <.001 |
|                                         | Pelatihan Kerja | -.272                       | .162       | -.267                     | -1.677 | .103  |
|                                         | Disiplin Kerja  | .727                        | .141       | .820                      | 5.143  | <.001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                 |                             |            |                           |        |       |

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai:

- Konstanta ( $a$ ) = 23,922
- Koefisien regresi pelatihan kerja ( $b_1$ ) = 0,272
- Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_2$ ) = 0,727

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,922 + 0,272X_1 + 0,727X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 23,922 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 23,922.

2. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,272 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,272 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,727 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,727 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## KESIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,10 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo.

Selanjutnya, disiplin kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai 79 koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara individual, sedangkan pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Divisi Service Management PT. Infokom Elektrindo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru. *Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nurheftizar, A., & Adawia, P. R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kautsar Abadi Primangkunegara Bekasi. *Jurnal Manajemen*.

- Putri, A., Setyawan, A., & Mon, M. D. (2025). Kinerja Karyawan: Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja, Loyalitas Kerja dan Job Demand. *Jurnal Manajemen*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen*