

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TIGA AGUNG NGORO JOMBANG

Inggar Purnama Sari<sup>1</sup>, Mahfudiyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari  
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

### Informasi Artikel

Diterima: 5 Agustus 2022  
Revisi: 8 Agustus 2022  
Diterima: 15 Agustus 2022

### Kata kunci:

*Pelatihan kerja, Disiplin kerja,  
Kinerja Karyawan*

### Korespondensi

**\*Penulis korespondensi :**

[inggarpurnamasari2@gmail.com](mailto:inggarpurnamasari2@gmail.com),  
[Mahfudiyanto563@gmail.com](mailto:Mahfudiyanto563@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu software komputer SPSS 25.0. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji f dan uji R. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ( 1 ) pelatihan kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang dengan nilai t hitung kurang dari t table ( 2 ) disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja CV. Tiga Agung Ngoro Jombang dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( 3 ) pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel.*

### How to Cite

Sari, I. P., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 55–61. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5298>

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perusahaan yang mencakup tentang berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan atau pegawai, buruh, manajer atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitas ialah melalui upaya mengadakan pelatihan, memberikan motivasi secara nyata, dan mendorong peningkatan budaya disiplin kerja (Nurlina et al., 2021).

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan pada karyawan untuk mencapai kesuksesan adalah kemampuan untuk bekerja. Untuk meningkatkan kemampuan bekerja maka perlu diadakan program pelatihan, karena dengan adanya

pelatihan dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dan sesuai dengan harapan perusahaan, maka karyawan akan lebih percaya diri dan antusias dalam bekerja (Turmono & Septian, 2019). Selain pelatihan, disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan dan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja (Pangestika et al., 2019).

Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif, jika kinerja karyawan tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dserta tanggung jawabnya secara tepat waktu. Jika semakin meningkatnya kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan semakin tercapai. Tidak hanya itu saja, jika kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan memperoleh keuntungan yang baik dan optimal sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Syatoto, 2019). Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi maupun perusahaan. Kesesuaian antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mewujudkan kinerja yang baik dan berkualitas.

CV. Tiga Agung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sepatu, yang terletak di Desa Sidowarek Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada HRD dan karyawan lainnya di CV. Tiga Agung Ngoro Jombang, mengenai kinerja karyawan kualitas kerja dan tanggung jawab cukup baik, kewajiban karyawan mengerjakan tanggung jawab yang diberikan kepala devisi mampu dilaksanakan. Namun diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan di perusahaan masih terdapat permasalahan mengenai kuantitas kinerja karyawan. dan pemberian tugas yang dianggap berat dimana kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas dan belum bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan tersebut, maka peneliti memandang perlu untuk meningkatkan pelatihan kerja karyawan dan disiplin kerja, karena menurut peneliti sangat penting untuk dilakukan. Yang diharapkan nantinya setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga Agung Ngoro Jombang”**.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif, untuk mengukur seberapa jauh pengaruh antar variabel, baik itu variabel bebas maupun variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Objek penelitian berlokasi di CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. Adapun sampel penelitian berjumlah 100 karyawan dari populasi yang

ada, yakni keseluruhan karyawan di CV. Tiga Agung Ngoro Jombang yang diperoleh berdasarkan teknik sampling jenuh.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

No	Bagian	Jumlah
1.	Assembling	25
2.	Jahit	32
3.	Gunting	12
4.	Quality control	8
5.	Insole	9
6	Outsole	14
	Total	100

*Sumber : HRD CV.Tiga Agung Ngoro Jombang (2022)*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel pelatihan kerja diketahui dari semua item  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,196), pengujian validitas variabel disiplin kerja diketahui dari semua item  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,196), dan pengujian validitas variabel kinerja karyawan diketahui dari semua item  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,196), sehingga semua item pertanyaan dalam ketiga variabel tersebut dinyatakan valid. Hasil uji olah data reliabilitas dari variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masing-masing memberikan nilai koefisien *cronbach alpha* (0,753) yang lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan reliabel.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Hasil dari uji normalitas dilakukan dengan uji probability plot, histogram, dan Uji Kolmogorov-Smirniv. Hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil Asymp Sig.(2-tailed) sebesar 0,181  $>$  0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,915  $>$  0,10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF adalah 1,092  $<$  10,00 sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heterokedasitas dilakukan dengan mengamati pola *scatter plot*. Berdasarkan hasil olah data pola scatter plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga terbukti tidak terjadi heterokedasitas.

Berikut adalah persamaan yang digunakan untuk mengetahui hasil regresi :

$$Y = 28,734 + 0,86 X1 + 0,131 X2$$

Jika variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja diasumsikan tetap sebesar 0, maka nilai kinerja karyawan CV Tiga Ngoro Jombang adalah 28,734. Nilai koefisien pelatihan kerja bernilai 0,86. Menyatakan jika ada kenaikan 1 skor untuk pelatihan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,86. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,131. Menyatakan jika ada kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,131.

Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi yang di nilai dari *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,027 atau 2,7% artinya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 2,7% sedangkan sisanya sebesar 97,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.734	3,235		8,882	,000
Platihan X1	,086	,098	,090	,872	,153
Disiplin X2	,131	,061	,223	2,152	,004

a. Dependent Variable : Y

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji t, variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,872 < nilai t table sebesar 1,660 serta nilai signifikansi sebesar 0,153 > *alpha* 0,05 artinya variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak. Sedangkan hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2.152 > nilai t tabel sebesar 1,660 serta nilai signifikansi sebesar 0,004 < *alpha* 0,05 artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima.

Berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui nilai F dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40,301	2	18,151	3,350	,001 <sup>b</sup>
Residual	479,059	97	4,320		
Total	439,360	99			

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Uji f (uji simultan) menunjukkan F hitung sebesar 3.350 > Ftabel sebesar 3.09 serta nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.001 < *alpha* 0.05. Dengan demikian, H0 ditolak. Artinya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari uji t (parsial) yang telah dilakukan untuk variable pelatihan kerja (X1) t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, maka variabel pelatihan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Tiga Agung Ngoro Jombang.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata-rata terendah 4,02 yang berada pada item nomor 2 yang berada pada indikator kesiapan peserta. Nilai rata-rata tertinggi berada pada item nomor 4 yang berada pada indikator kemampuan pelatih dengan nilai rata-rata 4,24. Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab terdapat salah satu item yang memiliki rata-rata terendah yaitu kesiapan peserta. Artinya jika kemampuan pelatih yang memberikan materi pelatihan kurang dipahami serta dengan adanya rasa kurang percaya diri karyawan, maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Turmono & Septian, 2019) dan (s wicaksono, 2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari uji t (parsial) yang telah dilakukan untuk variable disiplin kerja (X<sub>2</sub>) t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. oleh karena itu maka variabel disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Tiga Agung Ngoro Jombang.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata-rata tertinggi 4,23 maka disiplin kerja dikategorikan termasuk kriteria cukup tinggi pada indicator keadilan. Item pernyataan no 6 dengan pernyataan selalu diberi contoh perilaku yang adil dari pemimpin perusahaan .Artinya apabila seorang pemimpin selalu memberi contoh perilaku yang adil seperti pemberian tugas yang sama rata dan ketika ada jam lembur semua di ikutkan lembur maka karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafe'i, 2021),(Verita & Amalia, 2021) dan (Pangestika et al., 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelian diatas menunjukan bahwa variable pelatihan dan disiplin kerja secara simultan diperoleh nilai f hitung lebih besar dari f table dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu maka variabel pelatihan dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Tiga Agung Ngoro Jombang.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan diperoleh nilai rata-rata tertinggi 4,33 maka kinerja karyawan dikategorikan termasuk kriteria cukup tinggi pada indikator Kerjasama.item pernyataan 8 dengan pernyataan hubungan saya dengan pemimpin perusahaan selalu terjaga dengan baik artinya apabila hubungan pemimpin dengan karyawan terjaga dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh(Arip, 2019), (Pangestika et al., 2019) dan (Sibagariang et al., 2019) yang menunjukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel uji t (parsial) yang didapatkan hasil bahwa pelatihan kerja (X1) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. CV.Tiga Agung Ngoro Jombang perlu memperhatikan pelatihan kerja terutama pada indikator kesiapan peserta, dimana pada indikator kesiapan peserta memiliki nilai rata-rata terendah pada pelatihan kerja sehingga diperlukan perbaikan. Berdasarkan uji t (parsial) variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika seorang pemimpin adil dalam pemberian tugas seperti adanya jam lembur, maka semua karyawan akan diikutkan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja di CV.Tiga Agung Ngoro Jombang Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R) menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 2,7%, sedangkan sisanya sebesar 97,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Adapun saran bagi CV. Tiga Agung Ngoro Jombang diharapkan untuk meningkatkan kesiapan dari karyawannya yang mengikuti pelatihan, agar lebih meningkatkan rasa percaya diri dalam menerima materi yang disampaikan sehingga berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. CV. Tiga Agung Ngoro jombang diharapkan dapat terus mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan keadilan terhadap karyawan seperti contoh dalam pemberian tugas sama rata dan saat ada jam lembur semua diikutkan, sehingga karyawan mendapatkan perlakuan adil dari pemimpin perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. CV. Tiga Agung Ngoro Jombang sebaiknya dapat terus mempertahankan kinerja karyawan dengan cara membangun hubungan yang baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian saran bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan objek penelitian yang berbeda dan menggunakan pernyataan kuisioner penelitian lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arip, M. (2019). pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.peadaian (persero) kanwil II pekan batu. *Jom Fisip*, 6.
- Nurlina.K, Mariadi, & Abdi, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK Kabupaten Majen. *Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3).

- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). pengaruh pelatihandan disiplin terhadap kinerja karyawan pada pt.perkebunan sumatra utara. *Mutiara Manajemen*, 4(1).
- Sibagariang, O., Manalu, T., & Girsang, wulan sari. (2019). pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.sany toga gemilang. *Jurnal Darma Agong*, xxvii(2).
- s wicaksono, hokgy. (2019). No Title pengaruh kompetensi,pelatihan,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt kharisma gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Syafe'i, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Ilmiah STIE MDP*, 10(2).
- Syatoto, I. (2019). Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan (pada PT.CB MEDIA KOMUNIKA di Jakarta). *Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Turmono, & Septian, muhammad sendi. (2019). No Title pengaruh pelatihan,disiplin dan kompensai terhadap kinerja karyawan pada koprasi karyawan bank mandirisyariah (KOPKAR BSM). *Co-Management*, 1(3).
- Verita, & Amalia, S. (2021). pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja kariawan pada hotel citradream bintorotangerang selatan. *Perkusi*, 1.