**Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024**
**e-issn : 2621 – 8186**
**DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003**

# Sinergi Pelatihan dan Disiplin Kerja: Faktor Penentu Kinerja Pegawai

Sulawati[1], Mulyana Machmud[2], **Afiqah Sary Putri[3*]**, Fifi Astuti[4]
Email korespondensi: **pikasyarif0308@gmail.com**
[1,2,3*,4]Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Sulawesi Selatan, Indonesia

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bintang Sejahtera Bersama Kota Parepare. (2) Untuk mengetahui pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Sejahtera Bersama Kota Parepare. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Bintang Sejahtera Bersama. Agar penelitian ini tepat dan proporsional, maka dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sejahtera Bersama Kota Parepare dengan thitung > ttabel (3,557 > 1,699) dan signifikan <0.05 (0.000 < 0.05). (2) Variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sejahtera Bersama Kota Parepare dengan hasil thitung < ttabel (1,693 < 1,699) dan signifikansi t > 0,05 (0,101 < 0,05). (3) Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sejahtera Bersama Kota Parepare dengan Fhitung > Ftabel (12,145 > 3,32) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). (5) Nilai R2 = 0,576 dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, reward, beban kerja, kemampuan, dll.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Disiplin kerja, Kinerja karyawan*

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

## Pendahuluan

Pendahuluan Pada era globalisasi saat ini, seluruh Perusahaan harus siap beradaptasi dan meperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjukkan perfoma kerja terbaik.

Menurut Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif, dan dominan dalam setiap kegiatan Perusahaan (Rustan & Firman, 2021).

**Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024**
**e-issn : 2621 – 8186**
**DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003**

Untuk mencapai hal tersebut, dalam perusahaan dibutuhkan suatu manajemen SDM, yang salah satu fungsinya adalah untuk mengolah SDM supaya memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efesiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Herdillah, Septiani, Septiama, Rodiyah, & Tadi, 2023).

Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Selain pelatihan, faktor penunjang untuk mencapai kinerja karyawan yang baik adalah disiplin kerja (Fitri, Herman, & Putri, 2023).

Pelatihan dapat menjadi sasaran motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemapuan mereka. Jika di kelola dan di persiapkan dengan baik, dalam kegiatan pelatihan ini bertujuan agar pelatihan yang di adakan perusahaan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan tersebut dilakukan dengan baik otomats kinerja karyawan akan berpengaruh baik (Mufidah, Muristo, & Kustiyah, 2020).

Disiplin kerja juga dapat digambarkan sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi karyawan di perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja, tujuan, dan kesuksesan karyawan merupakan tantangan terbesar manajemen kelangsungan hidup perusahaan, yang juga bergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya (Angka & Sulawati, 2022).

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja. disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang

**Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024**
**e-issn : 2621 – 8186**
**DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003**

berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Nur, Abdullah, & Ali, 2024).

Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kinerja yang maksimal (Nur, 2020).

PT. Bintang Sejahtera Bersama Kota Parepare merupakan salah satu mitra grup PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk, yang bergrak dalam bidang kemitraan peternakan dan pemotongan ayam, dimana perusahaan ini menyediakan segala sesuatu yang menjadi keperluan peternak diantaranya adalah sapronak yang meliputi bibit (D0C), pakan dan obat-obatan, yang berlokasi di Jalan Baumassepe No 147, Lumpue, Kec Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91123.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa secara parsial pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan begitu juga hasil penelitian yang dilakukan secara simultan, membuktikan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama- sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karyawan dikatakan disiplin dalam bekerja bila mana karyawan tersebut selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Melihat fenomena yang terjadi pada PT. Bintang Sejahtera Bersama Kota Parepare Adapun fenomena pelatihan yaitu diantaranya adalah penempatan pegawai yang berpindah-pindah sehingga mengakibatkan monitoring dan evaluasi kinerja karyawan tidak tetap, dan materi yang di berikan kurang sesuai dengan yang di butuhkan karyawan sehingga peningkatan kinerja kurang maksimal atau mencapai batas yang di inginkan. Seharusnya perusahaan harus lebih memperhatikan masalah tersebut agar program pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kemudian Fenomena dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasn ataupun kurang brtanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan data yang di dapatkan bahwa pelanggaran disiplin kerja karyawan pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003

Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Disiplin mengandung makna proses latihan yang memperkuat, koreksi dan sanksi, kendali untuk meningkatkan ketertiban dan keteraturan, disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama pada pola pikir dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebaginya. Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya Penilaian kinerja.

## Studi Literatur

### Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistimatis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan (Yohanes, 2019). Terdapat 5 (lima) indikator dalam pelatihan, yakni: Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Kualifikasi peserta, dan Kualifikasi Pelatih (Wahyuningsih, 2019).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja (Hartati, 2020). Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya yakni: Tujuan dan Kemampuan, Keadilan, Pengawasan Melekat (waskat), Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan, 2020).

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Putra, Ali, Beddu, & Syamsuriani, 2023). Menurut indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yakni: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian (Angka & D'Ornay, 2023).

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003

## Metode Analisis

Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Sejahtera Bersama Parepare, Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, Kuesioner, Dokumentasi.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi SPSS Statistics 23 dengan jumlah sampel 39 berdasarkan rumus df = n-2 (df =32- 2 = 30) untuk mendapatkan nilai rtabel yaitu 0,349 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

*Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas*

| Variabel | Indikator | Corrected Item-Total Correlation | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| **Pelatihan X1** | $X_1$.1 | 0,444 | 0,349 | Valid |
| | $X_1$.2 | 0,570 | 0,349 | Valid |
| | $X_1$.3 | 0,456 | 0,349 | Valid |
| | $X_1$.4 | 0,672 | 0,349 | Valid |
| | $X_1$.5 | 0,424 | 0,349 | Valid |
| **Disiplin Kerja X2** | $X_2$.1 | 0,791 | 0,349 | Valid |
| | $X_2$.2 | 0,727 | 0,349 | Valid |
| | $X_2$.3 | 0,799 | 0,349 | Valid |
| | $X_2$.4 | 0,525 | 0,349 | Valid |
| | $X_2$.5 | 0,492 | 0,349 | Valid |
| | $X_2$.6 | 0,467 | 0,349 | Valid |
| **Kinerja Karyawan Y** | Y1 | 0,454 | 0,349 | Valid |
| | Y2 | 0,468 | 0,349 | Valid |
| | Y3 | 0,434 | 0,349 | Valid |
| | Y4 | 0,417 | 0,349 | Valid |
| | Y5 | 0,561 | 0,349 | Valid |

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003

Tabel di atas membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai rhitung > rtabel 0,349, sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilias ini dari program SPSS Statistics 23 untuk setiap variabel yang dirangkum pada tabel dibawah ini:

*Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas*

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|---|---|---|
| Pelatihan | 0,693 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,702 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,717 | Reliabel |

Menurut tabel di atas, diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Pelatihan ($X_1$), Disiplin Kerja ($X_2$), dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian Pelatihan 0,693, variabel Disiplin Kerja 0,702, dan variabel kinerja 0,717 hingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan, penulis menggunakan SPSS (Statistic for Product Service Solution) versi 23. Mengenai perhitungan dalam analisis regresi linear berganda di bawah ini:

*Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda*

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,136 | ,645 | | 7,962 | ,000 |
| | Pelatihan | ,430 | ,233 | ,153 | 3,557 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,324 | ,191 | ,464 | 1,693 | ,101 |

Menurut tabel Coefficient di atas, maka diperoleh konstanta "a" 5,136 sedangkan coefficient Pelatihan (X1) "b" 0,430 dan Disiplin Kerja (X2) "b" 0,324. Nilai-nilai output diatas lantas dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear beganda di bawah ini :

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003

Y = 5,136 + 0,430 X1 + 0,324 X2

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat diartikan sebagai berikut: Nilai a (konstanta) sebesar 5,136 menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja, nilai Kinerja Karyawan tetap pada angka tersebut. Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,430. Koefisien positif ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika tingkat Pelatihan meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS v. 23, nilai probabilitas Pelatihan sebesar 0,001, yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), koefisien regresinya adalah positif sebesar 0,324. Koefisien positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS v. 23, nilai probabilitas Disiplin Kerja adalah 0,875, yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 (0,875 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Variabel dependen dianggap berpengaruh jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel yang ada, uji t dilakukan untuk setiap variabel dengan langkah-langkah sebagai berikut. Hipotesis yang diajukan adalah Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Ha: Terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (α = 5%). Selanjutnya, nilai t-hitung untuk Pelatihan (X1) adalah 3,557 dan untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 1,693, yang diperoleh dari output tabel Koefisien. Untuk menentukan nilai t-tabel, digunakan rumus (α/2 ; n - k - 1), dengan "n" sebagai jumlah sampel dan "k" sebagai jumlah variabel. Dalam hal ini, derajat kebebasan dihitung sebagai 32 - 2 - 1 = 29, sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,699. Berdasarkan kriteria pengujian, jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka terdapat pengaruh signifikan, sementara jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Pelatihan (X1) sebesar 3,557 lebih besar dari t-tabel 1,699, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003

Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,693 lebih kecil dari t-tabel 1,699, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,101 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Analisis ANOVA berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersma-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

*Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)*

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | ,329 | 2 | ,165 | 12,145 | ,000[b] |
| | Residual | 2,226 | 29 | ,077 | | |
| | Total | 2,555 | 31 | | | |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Dari output diatas nilai signifikan pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) Fhitung 12,145 > Ftabel 3,32 dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

*Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R2)*

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,759[a] | ,576 | ,069 | ,27704 |

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

R Square atau kuadrat R menujukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variable independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS Statistics 23 diperoleh R2 = 0,576 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, reward, beban kerja, kemampuan, dll.

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003

### Pembahasan

**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**, Berdasarkan hasil analisis data statistik, perhitungan menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel (3,557 > 1,699) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,00 < 0,05). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bintang Sejahtera Bersama Parepare. Artinya, Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**, Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa t-hitung < t-tabel (1,693 < 1,699) dan nilai signifikansi > 0,05 (0,101 > 0,05). Dengan demikian, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Bintang Sejahtera Bersama Parepare. Penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dan kurangnya pengaruh ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, termasuk semangat kerja dan produktivitas yang kurang optimal.

**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**, Dari hasil analisis data statistik dan perhitungan F-tabel, didapatkan F-hitung > F-tabel (12,145 > 3,32) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bintang Sejahtera Bersama Parepare. Bagian pembahasan ini memberikan pemaparan mengenai analisis hasil penelitian yang menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian.

## Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, sedangkan Disiplin Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini dapat diterapkan untuk meningkatkan kebijakan pelatihan di perusahaan, serta meninjau faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi Disiplin Kerja untuk mendukung peningkatan kinerja yang lebih optimal. Saran yang dapat diberikan adalah perlunya peningkatan program pelatihan dan perhatian lebih terhadap aspek disiplin di lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT. Bintang Sejahtera Bersama Parepare meningkatkan program pelatihan untuk karyawan, karena terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Program pelatihan yang lebih berfokus pada keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pekerjaan dapat lebih meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek

**Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 1, January 2024**
**e-issn : 2621 – 8186**
**DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1003**

Disiplin Kerja, meskipun tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini. Peningkatan sistem pengawasan dan pemberian penghargaan atau sanksi yang lebih tegas mungkin dapat memperbaiki disiplin kerja karyawan dan mendukung kinerja yang lebih baik. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan pelatihan dan disiplin kerja agar tetap relevan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

## Daftar Pustaka

Angka, A. F., & D'Ornay, A. (2023). Pengaruh Displin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang. *Economics and Digital Business Review, 4, No.2*, 28-38.

Angka, A. F., & Sulawati. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir, 1, No.1*, 123-133.

Fitri, M. A., Herman, M. D., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11, No.1*, 329-342.

Hartati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability, 4, No.2*, 164–178.

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.).

Herdillah, Septiani, N. A., Septiama, L., Rodiyah, S., & Tadi. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration, 4, No.1*, 60-83.

Mufidah, S., Muristo, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. Jurnal Ilmiah Edunomika. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 145-154.

Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA), 3, No.1*, 48-63.

Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review, 5, No.1*, 56-66.

Putra, A. T., Ali, R., Beddu, M., & Syamsuriani. (2023). Menggali Dampak Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Faktor Finansial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan, 9, No.3*, 251-260.

Rustan, A., & Firman, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan, 8, No.2*, 113-126.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa, 13, No. 2*.

Yohanes, A. (2019). Pelatihan dan Pengembangan SDM. Jakarta. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.