



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ESBEMART

Fajar Pitaloka

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

fajar.pitaloka@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Esbemart, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam mendukung kelancaran operasional, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial bagi perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden yang merupakan karyawan aktif CV. Esbemart.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan disiplin kerja yang juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 65,3% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Abstract This study aims to determine the influence of job training and work discipline on employee performance on CVs. Esbemart, a company engaged in retail. Human resources are an important asset in supporting smooth operations, so improving employee performance is crucial for the company. This study used a quantitative approach with a survey method, and data collection was carried out through a questionnaire distributed to 100 respondents who were active employees of CV. Esbemart. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of the SPSS program. Before the hypothesis test is carried out, a classical assumption test is first carried out which includes normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The test results showed that the data were eligible for regression analysis. The results of the study show that job training has a positive and significant effect on employee performance, as well as work discipline which also has a significant influence on performance. The simultaneous test (F test) shows that job training and work discipline together have a significant effect on employee performance. The value of the determination coefficient (Adjusted R Square) of 65.3% indicates that the variation in employee performance can be explained by these two variables..

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance.

(*) Corresponding Author : Fajar Pitaloka, fajar.pitaloka@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan daya saing dan mempertahankan eksistensi di pasar. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan oleh setiap organisasi, termasuk perusahaan retail.

CV. Esbemart merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail, yang secara langsung berinteraksi dengan konsumen setiap hari. Dalam lingkungan kerja seperti ini, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi dalam menciptakan pelayanan yang prima, pengelolaan stok yang akurat, serta kelancaran proses bisnis secara keseluruhan. Namun, berdasarkan observasi awal, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi CV. Esbemart dalam hal kinerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya inisiatif, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tentu berdampak terhadap efektivitas operasional dan citra perusahaan di mata konsumen.

Pelatihan kerja merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan adanya pelatihan kerja, karyawan diharapkan mampu memahami tanggung jawabnya dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi kerja, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Di lingkungan CV. Esbemart, pelatihan kerja menjadi aspek penting untuk mendukung perkembangan karir dan pencapaian target kerja yang ditetapkan. Namun, seringkali pelatihan yang diberikan belum menunjukkan hasil maksimal terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Disiplin yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Sebaliknya, tingkat disiplin yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan kerja, ketidakhadiran, hingga menurunnya produktivitas. CV. Esbemart menyadari bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis semata, tetapi juga sangat bergantung pada perilaku dan kedisiplinan setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa masalah terkait kedisiplinan karyawan seperti keterlambatan datang, tidak mematuhi SOP, dan rendahnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan pencapaian target kerja.

Penurunan produktivitas kerja divisi operasional toko menjadi fokus penelitian penulis, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Esbemart. Dengan ini penulis mengambil judul **“pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Esbemart”**.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme dan diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018: 81). Penelitian ini memanfaatkan data berupa angka-angka yang dianalisis secara statistik guna mengukur variabel serta memperoleh hasil melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan yang di jadikan responden.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan

sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12622162
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.564

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,564 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 5$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Pelatihan Kerja	0,567	$> 0,1$	2,067	< 5
Disiplin Kerja	0,567	$> 0,1$	2,067	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Pendekatan Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.153	1.853		2.567	.006
1 PELATIHAN_KERJA_X1	-.067	.055	-.047	-.546	.785
DISIPLIN_KERJA_X2	-.060	.051	-.132	-1.543	.345

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari *Pelatihan Kerja* (X1) adalah sebesar 0,785, *Disiplin kerja* (X2) sebesar 0,345. Jumlah tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.765	2.657		.475	.678		
1 PELATIHAN_KERJA_X1	.275	.089	.276	3.876	.000	.567	2,067
DISIPLIN_KERJA_X2	.567	.076	.554	6.876	.000	.567	2,067

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 2,765 + 0,275X_1 + 0,567X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 2,675 yang berarti jika variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 2,675.
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja diperoleh nilai sebesar 0,275 yang berarti jika variabel

pelatihan kerja mengalami kenaikan sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,275.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja nilai sebesar 0,567 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sementara variabel pelatihan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,567.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.478	2	396.239	84.193	.000 ^b
	Residual	456.512	97	4.706		
	Total	1248.990	99			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA_X2, PELATIHAN_KERJA_X1

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 76,287. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 3,090. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 16,276 > dari Ftabel = 3,240. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Esbemart.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.765	.653	2.178

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA_X2, PELATIHAN_KERJA_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,653 atau 653%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan CV. Esbemart sebesar 65,3%.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Pelatihan Kerja	3.876	> 1.98397	0,00	> 0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	6.876	> 1.98397	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah > 1.98397. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Esbemart karena thitung (3.876) < ttabel (1.98397) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Esbemart karena thitung (6.876) > ttabel (1.98397) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

DISCUSSION

Penurunan produktivitas kerja yang terjadi di divisi operasional CV. Esbemart menjadi latar belakang utama penelitian ini. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan fokus pada dua variabel utama, yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja. Melalui pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuesioner kepada 100 responden, diperoleh berbagai temuan yang memperkuat pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja.

1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,275 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan terarah program pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat pemahaman dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan ini menyebutkan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Investasi dalam pelatihan akan memberikan dampak jangka panjang terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

2. Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terbesar terhadap Kinerja

Disiplin kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,567 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa perilaku kerja yang disiplin, seperti datang tepat waktu, mengikuti prosedur, dan taat aturan, mampu memberikan dampak positif yang besar terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Temuan ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya dan sangat berpengaruh terhadap efektivitas serta efisiensi kerja dalam organisasi.

3. Analisis Simultan

Uji F (simultan) menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung sebesar 84,193 > Ftabel 3,090 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Ini berarti model regresi yang dibangun dapat menjelaskan pengaruh variabel pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,653 menunjukkan bahwa 65,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Esbemat. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel, yang berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Pelatihan yang relevan membantu karyawan dalam memahami tugas, meningkatkan keterampilan, dan memperbaiki kualitas kerja.
2. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Esbemat. Disiplin kerja terbukti sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.
3. Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 65,3% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja.

REFERENCES

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. <https://doi.org/10.47398/JUSTME.V11I02.10>
- Kasmir. (2019a). *Analisis Laporan Keuangan - Kasmir - Rajagrafindo Persada*. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/analisis-laporan-keuangan/>
- Kasmir. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pitaloka, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Prima Wahana Auto Mobil. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 720–734. <https://doi.org/10.37531/YUM.V7I2.6813>
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan pengembangan SDM / Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22213>
- Rivai Zainal, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rois, M., Agustina, T., Handoko Program Studi Magister Manajemen, Y., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Sales People pada Jaringan Dealer PT. Astra Honda Motor di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(9), 1498–1517. <https://doi.org/10.46799/JSA.V4I9.739>
- Simanjutak, R. U. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA LIHOU KABUPATEN SIMALUNGUN*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5830>
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 94–102. <https://doi.org/10.32670/FAIRVALUE.V5I1.2231>
- Susilo, H., Subagja, I. K., & Samosir, P. S. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 258–262. <https://doi.org/10.54660/ANFO.2021.3.1.13>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia -*. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y

DOI : <https://doi.org/10.58890/jkb.v17i1.414>

Triskamto, Haymans Manurung, A., & Wahyu Hidayat, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 2(3), 319–332. <https://doi.org/10.38035/JMPD.V2I3.230>