

Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indomobil Plaza Aceh

Vilzati¹, T. Andi Roza^{2*}, A. Hamid³, Zuliani⁴, Ikhsan Fajri⁵

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

³Magister Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana, Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

^{4,5}Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Serambi Mekkah

*Email Korespondensi: teukuandiroza99@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 16-05-2026

Received 03-06-2026

Published 17-06-2026

Keywords:

Kinerja;
Karyawan;
Kedisiplinan;
Pelatihan.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Plaza Aceh. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya tingkat kedisiplinan, efektivitas pelatihan kerja, serta kinerja karyawan, sehingga perlu dikaji apakah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Indomobil Plaza Aceh, dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS Statistics versi 26 for Windows. Sebelum analisis, instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai T-hitung lebih besar dari T-tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Pelatihan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang serupa. Secara simultan, kedisiplinan dan pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan tingkat signifikansi yang memenuhi kriteria. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan dan pelatihan kerja secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat penerapan disiplin kerja serta mengoptimalkan program pelatihan guna mencapai kinerja yang lebih baik.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2022; Rahman, 2020). Keunggulan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sumber daya fisik yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara produktif, profesional, dan adaptif terhadap berbagai perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu,

peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (Asrulla et al., 2024; Onsardi, 2020; Pauji & Nurhasanah, 2022).

Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Danisa & Komari, 2023; Nugroho, Aji, Tirta & Laksmiwati, 2024). Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta pencapaian tujuan Perusahaan (Adzansyah et al., 2023; Saputra et al., 2025). Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan. Kondisi tersebut mendorong pentingnya identifikasi faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Azfa & Solihah, 2025; Warongan et al., 2022).

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, mampu memanfaatkan waktu secara efektif, serta memiliki komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional (Nawir et al., 2024b, 2024a; Widodo & Prabowo, 2022).

Selain kedisiplinan, pelatihan kerja juga merupakan instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Melalui program pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan teknologi, perubahan sistem kerja, dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu investasi perusahaan yang berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Ardiana et al., 2021; Banin, 2023).

Indomobil Plaza Aceh sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif menghadapi tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada pelanggan. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Namun, berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti keterlambatan kehadiran, kurang optimalnya penguasaan keterampilan kerja pada sebagian karyawan, serta belum meratanya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan masih menjadi kebutuhan yang penting bagi perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kedisiplinan kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor perbankan, manufaktur, lembaga pendidikan, maupun instansi pemerintahan. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada sektor otomotif masih relatif terbatas. Padahal, industri otomotif memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan sektor lainnya karena menuntut integrasi antara kemampuan teknis, pelayanan pelanggan, ketepatan waktu kerja, dan pencapaian target penjualan (Bambang Tutuko Kuntopati, 2022; Bella Putri Ariyanti, Heru Sutapa, 2023; Latief & Wilanda, 2019).

Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu memberikan hasil yang konsisten. Efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, karakteristik organisasi, serta kemampuan perusahaan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan ke dalam aktivitas kerja sehari-hari. Demikian

pula dengan kedisiplinan kerja yang efektivitasnya dipengaruhi oleh budaya organisasi, sistem pengawasan, serta mekanisme penghargaan dan sanksi yang diterapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedisiplinan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi yang berbeda (Ratnaningsih & Rahman, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yang terletak pada masih terbatasnya penelitian yang menguji pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan otomotif, khususnya di Provinsi Aceh. Di samping itu, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji kedua variabel tersebut pada Indomobil Plaza Aceh sebagai salah satu perusahaan otomotif yang memiliki karakteristik operasional dan lingkungan kerja yang berbeda dengan objek penelitian terdahulu. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar penting dilaksanakannya penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Plaza Aceh baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui analisis statistik inferensial (Abarca, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Indomobil Plaza Aceh yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (<100), maka teknik yang digunakan adalah sampling jenuh (census), di mana seluruh populasi dijadikan sampel (Waki'a, 2021). Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penggunaan skala ini bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti secara kuantitatif.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu:

1. Kedisiplinan (X1): tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja perusahaan.
2. Pelatihan Kerja (X2): proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui program pelatihan.
3. Kinerja Karyawan (Y): hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Indikator masing-masing variabel diadaptasi dari literatur manajemen sumber daya manusia yang relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kedisiplinan

X2 = Pelatihan kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ε = Error term

Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi lebih besar dari r-tabel (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$ (Malhotra, 2014).

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), dilakukan uji sebagai berikut:

1. Uji Normalitas: menggunakan Normal Probability Plot; data dikatakan normal jika mengikuti garis diagonal.
2. Uji Multikolinearitas: dilihat dari nilai Tolerance ($>0,10$) dan VIF (<10).
3. Uji Heteroskedastisitas: menggunakan scatterplot; tidak adanya pola tertentu menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria: sig $< 0,05 \rightarrow$ hipotesis diterima.

2. Uji F (simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria: sig $< 0,05 \rightarrow$ hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan penghasilan perbulan yang terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 25– 35 Tahun	8	19.0
	b. 36 – 40 Tahun	17	40.5
	c. 41 – 50 Tahun	11	26.2
	d. ≥ 51	6	14.3
	Jenis Kelamin		
2	a. Pria	23	54.8
	b. Wanita	19	45.2
	Status Perkawinan		
3	a. Belum Menikah	15	35.7
	b. Menikah	27	64.3
	Pendidikan Terakhir		
4	a. SMA	9	21.4
	b. Diploma III	10	23.8
	c. Sarjana (S1)	19	45.2
	d. Pascasarjana (S2)	4	9.5
55	Penghasilan		
	a. $\leq 2.500.000$	8	19.0
	b. 2.600.000 – 4.000.000	10	23.8
	c. 4.100.000 – 5.500.000	15	35.7
	d. $> 5.500.000$	9	21.4

Sumber: Data diolah (2025)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas rata-rata responden berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 17 Karyawan (40.5 %), hal ini disebabkan umumnya responden sudah lama bekerja sehingga jumlah responden dengan usia dibawah 40 tahun atau di atas 49 tahun hanya sedikit. Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 karyawan (54,8%), dan perempuan 19 karyawan (45,2%). jenis laki-laki lebih banyak sedikit karena adanya karyawan yang menduduki pimpinan masih didominasi oleh karyawan laki-laki.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan responden di Indomobil Plaza Aceh dengan status belum menikah 15 karyawan (35.7%). dan status menikah 27 karyawan (64.3%). Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir secara rata-rata mayoritas responden di Indomobil Plaza Aceh yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 19 karyawan (46,2%), SLTA yaitu sebanyak 9 karyawan (21,4%), Diploma III yaitu sebanyak 10 Karyawan (23,8%), Pasca sarjana yaitu sebanyak 4 Karyawan (9,5%). Hal ini disebabkan kebutuhan tingkat pendidikan Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh umumnya dengan pendidikan terakhir sarjana karena sesuai formasi yang dibutuhkan.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata responden pada Indomobil Plaza Aceh dengan pendapatan sebesar Rp. 4.100.000 sampai 5.500.000 yaitu sebanyak 15 pegawai atau 35,7%, hal ini berarti gaji yang diberikan oleh Pada Indomobil Plaza Aceh, hal ini berarti gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMP.

Hasil Pengujian Data

1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS versi 26. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% dengan pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya. Menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,304, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	0,735	0,304	Valid
2	A2	0,592	0,304	Valid
3	A3	0,753	0,304	Valid
4	A4	0,543	0,304	Valid
5	A5	0,734	0,304	Valid
6	B1	0,726	0,304	Valid
7	B2	0,689	0,304	Valid
8	B3	0,773	0,304	Valid
9	B4	0,673	0,304	Valid
10	B5	0,679	0,304	Valid
11	C1	0,538	0,304	Valid
12	C2	0,623	0,304	Valid
13	C3	0,425	0,304	Valid
14	C4	0,627	0,304	Valid
15	C5	0,584	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,301 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Reliabilitas	Kehandalan
----	----------	---------------	-------------	--------------	------------

1	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,765	0,60	Handal
2	Kedisiplinan (X ₁)	5	0,780	0,60	Handal
3	Pelatihan kerja (X ₂)	5	0,691	0,60	Handal

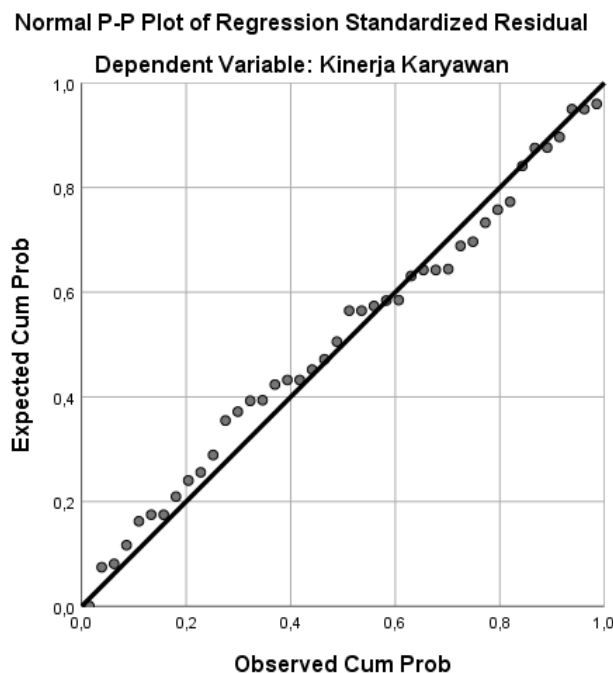
Sumber : data diolah 2025

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa relialibilitas variabel kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian kinerja karyawan, kedisiplinan dan pelatihan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS versi 26. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil uji normalitas

Berdasarkan Gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

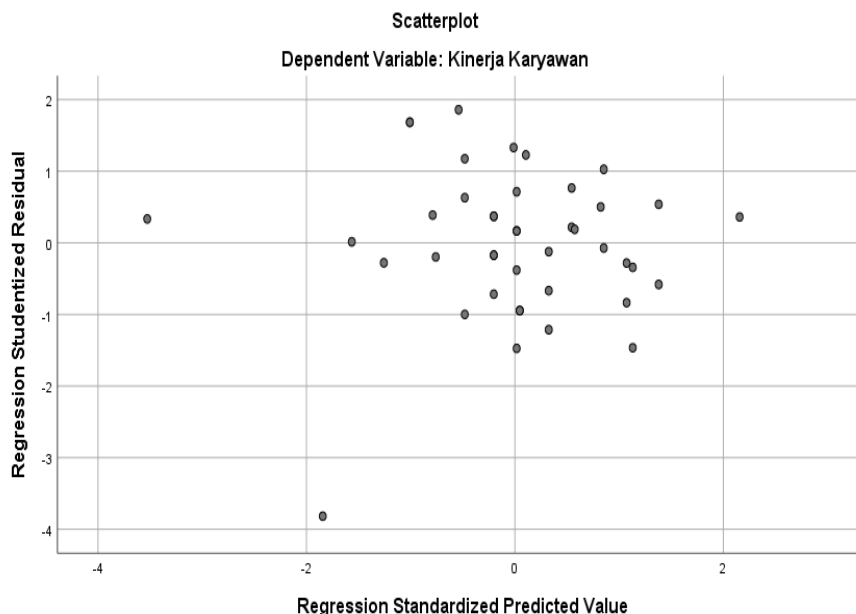
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,730	1,369	Non Multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X2)	0,730	1,369	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang lebih dari 0,1 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2:



Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kedisiplinan (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 5 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,176	3,16	.687	2,018	0,496
Kedisiplinan (X_1)	0,428	0,145	2.958	2,018	0,005
Pelatihan kerja (X_2)	0,479	0,170	2.821	2,018	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,176 + 0,428 X_1 + 0,479 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Konstanta dan Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,176 artinya bila mana Kedisiplinan (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh adalah 2,176
- Koefisien regresi Kedisiplinan (X_1) sebesar 0,428. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kedisiplinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh sebesar 42,8% dengan asumsi variabel Pelatihan kerja (X_2) dianggap konstan. Selanjutnya variabel Kedisiplinan ada pengaruh terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif.
- Koefisien regresi Pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,479. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pelatihan kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Indomobil Plaza Aceh sebesar 47,9% dengan asumsi variabel Kedisiplinan (X_1), dianggap konstan. Selanjutnya variabel Pelatihan kerja ada pengaruh terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke kedua variabel yang diteliti ternyata variabel Pelatihan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh.

2) Koefisien Korelasi (R^2) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.444		1.868	2.351

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan dari output SPSS diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,686 atau 68,6% dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat namun kurang erat.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,444 artinya bahwa sebesar 44,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kedisiplinan (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2).

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.7. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Secara Parsial

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kedisiplinan (X_1)	2,958	2,018	0,005
Pelatihan kerja (X_2)	2,821	2,018	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Signifikan Kedisiplinan (X_1)
Signifikan Kedisiplinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 nilai t_{hitung} (2.958) lebih besar dari t_{tabel} (2,018), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan merima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh.
2. Signifikan Pelatihan kerja (X_2)
Signifikan Pelatihan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 nilai t_{hitung} (2,821) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,016) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 . dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh.

3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Plaza Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	121.263	2	60.632	17,093	2,17	,000 ^b
Residual	136.070	39	3.489			
Total	257.333	41				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,093 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,17. Dengan demikian nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kedisiplinan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomobil Plaza Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Plaza Aceh, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian pertama bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Selanjutnya, pelatihan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjawab pertanyaan penelitian kedua bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Indomobil Plaza Aceh.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian ketiga bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara tingkat kedisiplinan yang baik dan pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan budaya disiplin kerja serta penyelenggaraan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Indomobil Plaza Aceh. Namun demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 44,4% mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Sugiyono (2019 : 147). *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4).
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1).

- Asrulla, Samsu, Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Di Era Society 5.0. *Journal Genta Mulia*, 15(1).
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Journal of Information Systems and Management*, 04(01).
- Bambang Tutuko Kuntopati, C. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3).
- Banin, Q. Al. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(4).
- Bella Putri Ariyanti, Heru Sutapa, U. J. (2023). Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat indonesia cabang kota kediri. *Journal of Academic & Multidicipline Research*, 02(January).
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Conference*.
- Hasibuan. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Penggadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri*, 19(1). <https://doi.org/10.36275/stsp.v19i1.123>
- Nawir, M., Bachtiar, A. R., Afifah, R. S., & Lestari, A. (2024a). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3).
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024b). 4451-Article Text-15548-1-10-20241102. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10.
- Nugroho, Aji, Tirta, S., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. *Character Jurnal Pendidikan Psikologi*, 11(01).
- Onsardi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International*.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2).
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10071>
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3). <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Waki'a, L. (2021). Profile Of Scientific Literacy Based On Daily Life Phenomenon: A Sample Teaching For Static Fluid. *Jurnal Pena Sains*, 8(1). <https://doi.org/10.21107/jps.v8i1.10272>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1).
- Widodo, S., & Prabowo, A. (2022). Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1).