

***INFLUENCE OF JOB TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. LINTAS DIGITAL MAKMUR***

**Rita Khaironi<sup>1</sup>, Mira Yona<sup>2</sup>, Ade Sarmini<sup>3</sup>, Indra Nara Persada<sup>4</sup>, Mulyadi<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Batam

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

<sup>345</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina

**Corresponding Author:** rita.haironi@gmail.com

---

ARTICLE INFO

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

*Received : 20 September 2024*

*Revised : 1 oktober 2024*

*Accepted: 28 Oktober 2024*

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



---

ABSTRACT

Kesinambungan perusahaan sangat berpengaruh terhadap pengelolaan internal dan eksternal, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Digital Makmur. Dengan metode regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

---

**PENDAHULUAN**

Saat ini, perusahaan harus mampu berkembang dan meningkatkan daya saingnya dengan menerapkan berbagai strategi yang terstruktur guna mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, andal, dan profesional agar dapat bersaing dengan perusahaan lain serta menjadi yang terdepan di bidangnya. PT. Lintas Digital Makmur merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan alat-alat kesehatan. Namun, perusahaan

menghadapi beberapa kendala, seperti karyawan yang belum bekerja secara optimal, ketidakpuasan terhadap posisi pekerjaan, serta penurunan produktivitas dalam mencapai target yang ditetapkan. Salah satu penyebab utama permasalahan tersebut adalah kurangnya disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berujung pada penundaan pekerjaan. Penundaan ini berdampak pada kelancaran operasional perusahaan dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan di mata manajemen.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan dan menjadi syarat bagi karyawan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan harapan perusahaan, sekaligus meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Melalui pelatihan, karyawan dapat menambah wawasan serta keterampilan yang mendukung kinerja mereka. Program pelatihan, disiplin, dan pengembangan bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006, pelatihan kerja atau training adalah kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, serta etos kerja sesuai dengan tingkat keahlian dan kualifikasi jabatan. Dari berbagai definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan standar yang ditetapkan guna meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, serta kinerja keseluruhan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja. Pelatihan tidak hanya diterapkan bagi karyawan baru, tetapi juga bagi karyawan lama agar dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja serta meningkatkan daya saing perusahaan, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan individu dalam mencapai jenjang karir di perusahaan. Karir sendiri mengacu pada posisi, jabatan, atau pekerjaan yang diemban seseorang dalam suatu organisasi. Menurut I Komang A dkk (2012), pengembangan karir adalah proses peningkatan individu untuk mencapai rencana karir melalui jalur atau jenjang organisasi dengan dukungan dari departemen personalia.

Agar pengembangan karir berjalan efektif, diperlukan perencanaan yang sesuai dengan tujuan karir di perusahaan. Rencana karir yang realistis dan terarah tidak akan terwujud tanpa adanya program pengembangan karir yang sistematis. Dengan adanya pengembangan karir, diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja, berinovasi, serta memberikan ide-ide yang dapat berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan posisi yang diinginkan dalam organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku individu yang mencerminkan ketaatan, kesetiaan, kepatuhan, serta ketertiban terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap disiplin ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi. Penerapan disiplin kerja, termasuk pemberian sanksi bagi pelanggaran aturan, dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi ketentuan perusahaan, baik dalam hal kedisiplinan waktu maupun kepatuhan terhadap aturan yang berlaku

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu tujuan bergantung pada kinerja individu maupun kelompok, di mana kelompok yang bekerja dengan baik akan menghasilkan pencapaian yang optimal, sedangkan kelompok yang kurang efektif dapat mengalami kegagalan.

Meskipun terdapat berbagai pendapat dari para ahli mengenai definisi kinerja, pada dasarnya kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil dari suatu tugas yang telah dilaksanakan. Menurut Simanjuntak (2013), kinerja perusahaan merupakan tingkat keberhasilan dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Informasi mengenai kinerja organisasi sangat penting dalam mengevaluasi sejauh mana proses yang telah berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

### **Hipotesis Penelitian**

1. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa pelatihan kerja diduga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua (H2) mengasumsikan bahwa pengembangan karir berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H3) mengindikasikan bahwa disiplin kerja diperkirakan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa secara simultan, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana penelitian menggunakan *survey* dan pengumpulan data menggunakan kuesioner google form.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Lintas Digital Makmur sebagai populasi penelitian, yang berjumlah 120 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebesar 92,30 yang kemudian dibulatkan menjadi 92. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 92 responden ( $n = 92$ ).

### **Variable Penelitian**

#### **Identifikasi variabel**

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen merupakan faktor yang memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya, dalam hal ini meliputi pelatihan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

Sementara itu, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan menjadi variabel dependen yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana ketiga variabel independen tersebut berkontribusi terhadap peningkatan atau perubahan dalam kinerja karyawan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Analisis Data**

Jumlah Responden Berdasarkan Karakteristik

#### **Berdasarkan Jenis Kelamin**

Penelitian ini melibatkan 92 responden yang terdiri atas 64 perempuan dan 28 laki-laki. Dalam persentase, jumlah responden perempuan mencapai 69,6%, sedangkan laki-laki sebesar 30,4%. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

#### **Berdasarkan Masa Kerja**

Dari total 92 responden yang terlibat, klasifikasi berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

1. Responden dengan masa kerja 0-1 tahun berjumlah 21 orang (22,8%).
2. Responden dengan masa kerja 2-3 tahun berjumlah 50 orang (54,3%).
3. Responden dengan masa kerja 4-5 tahun berjumlah 19 orang (20,7%).
4. Responden dengan masa kerja 6-7 tahun berjumlah 2 orang (2,2%).

Berdasarkan data tersebut, kelompok responden dengan masa kerja 2-3 tahun merupakan yang paling dominan.

#### **Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan terakhir dari 92 responden menunjukkan distribusi berikut:

1. SLTA: 55 orang (59,8%).
2. D3: 16 orang (17,4%).
3. S1: 21 orang (22,8%).

Dari hasil ini, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SLTA dibandingkan dengan D3 dan S1.

#### **Uji Validitas**

Analisis validitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dibandingkan

nilai r tabel (0,2050), dengan sampel sebanyak 92 orang. Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### **Uji Reliabilitas**

Analisis reliabilitas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

### **Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linear**

Regresi linear digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,028 + 0,18 X1 - 0,109 X2 + 0,754 X3 + e$$

Dari hasil regresi ini, variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya.

### **Uji Parsial (Uji T)**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 59,3% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Digital Makmur.
2. Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SARAN**

1. Meningkatkan Program Pelatihan Kerja: PT. Lintas Digital Makmur sebaiknya lebih sering mengadakan pelatihan kerja untuk karyawan guna meningkatkan produktivitas.
2. Memperhatikan Pengembangan Karir: Perusahaan bisa memberikan promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan.
3. Meningkatkan Disiplin Kerja: Perusahaan perlu menerapkan sistem reward and punishment agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.
4. Memadukan Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja: Dengan pendekatan yang lebih terintegrasi, perusahaan dapat lebih berkembang dalam menghadapi persaingan bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernadian dan Rusell. (2012), *metode pelatihan terdiri dari dua kategori Manajemen Sumber Daya Manusia*: Sunyoto Hlm.142
- Cardoso. (2012), *penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari tiga tahap Manajemen Sumber Daya Manusia*: Sunyoto Hlm. 141
- Dessler, Gary, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Desseler (2009:216), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan Kerja Fisik*: Yogyakarta: Andi, Hlm.121
- Dessler, G. (2010). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia, Penerj., 14th ed., hal. 12). Jakarta: Salemba Empat
- Edwin B. Flippo (2010), *penting nilai pelatihan, Manajemen Sumber Daya Manusia: Sedarmayanti*, hlm.169
- Ghozali (2011), uji validitas, manajemen , hal 69
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GRAHA ILMU, Yogyakarta, 2012, Hlm.117
- Jumawan, martin tanjung mora. 2018, *pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi*, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3
- Lucky, Maskarto. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing* PT. Garda Utama. STIE Kridatama Bandung. JBMI Vol. 14 No. 3.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm. 334-337
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013:45), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor : ITB Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusaha* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Op.,cit, Hlm. 223
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2013), *tujuan utama pelatihan kerja. Manajemen sumber daya manusia*, hal 11
- Moehariono (2012), *pengertian kinerja, manajemen sumber daya manusia*
- Martin rtanjung Mora, Jumawan ( 2018) *pengaruh oelatihan dam pengembangan karir terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi*, jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT vol, 3 no 3
- Moehariono (2012) *mendefinisikan indikator kinerja. Manajemen sumber daya manusia*. Hal 35
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel ros in yogyakarta*
- M. Kadarisman, Op.,cit, Hlm. 337-340



- Notoatmodjo. (2009), *pelatihan memiliki tujuan utama dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan*, Hlm.8
- Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza (2013) *Pengaruh motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*, jurnal administrasi bisnis (JAB), vol 6 no 2
- Nurul fizia<sup>1</sup>, m. imam muttaqijn.2018, *pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. tri megah makmur*, jurnal dinamika umt volume 3 no.1
- Nurhayati, Supomo 2018, indikator disiplin kerja, *manajemen sumberdaya manusia*, hal 28.
- Philip Moon, Titin Maryati. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan Kerja Fisik*: Yogyakarta: Andi, Hlm.203
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Pildah Suhriah.2018 *pengaruh penempatan kerja, keahlian ( skill ) dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. osi electronics batam*, skripsi universitas riau kepulauan (UNRIKA)
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2015) *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 15 No 05
- Rivai (2010:211), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan Kerja Fisik*: Yogyakarta: Andi, Hlm.123
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta:
- Rahman, Nur. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. Politeknik Negri Batam. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1.*
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2009, Hlm. 170-171
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunarto, Sahedy. (2012 ) Sunarto, saheddy *tentang tujuan pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia*: Sunyoto, Hlm.140
- Sutrisno.(2009) *tentang pengertian disiplin kerja manajemen sumber daya manusia*, hlm 2
- Siagian (2011), *berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir*. Hal 23
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2015, *pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel ros in Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Wexley dan Latham (2010), *pengertian pelatihan Manajemen Sumber daya manusia*, Marwansyah hlm.153
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, Hlm. 81
- Zainal (2009) *pengertian disiplin kerja, manajemen sumber data manusia* . hal 25