

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Andis Setia Putri¹⁾, Hedy Tannady²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: andissp08@gmail.com

²⁾ Email: hedy.tannady@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of training, competence and work discipline on the performance of employees of PT. XYZ. This study uses quantitative methods. Quantitative methods include validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis testing through *f* test and *t* test. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Samples were taken as many as 165 respondents with purposive sampling method. The measuring instrument used is a questionnaire using a Likert scale distributed via google form. The data in this study were analyzed with the help of the SPSS 16 program. The results of this study indicate that the independent variable, namely training (X1) partially has no significant effect on employee performance (Y), while the competence variable (X2) and work discipline (X3) partially have a significant effect on employee performance (Y), and then the variables of training (X1), competence (X2) and work discipline (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) PT. XYZ.

Keywords: Training, Competence, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis melalui uji *f* dan uji *t*. Dalam teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang diambil sebanyak 165 responden dengan metode purposive sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan melalui google form. Data pada penelitian ini dianalisis dengan bantuan program spss 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan selanjutnya variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar sistem tetap berjalan, tentunya dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan etos kerja. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang merupakan kegiatan inti dan strategis.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Maka dari itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan. Perusahaan butuh mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, karena kunci sukses sesuatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi serta tersedianya

dana saja namun aspek manusia yang merupakan aspek yang terutama.

Menurut Mangkunegara dalam Pramularso (2018) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan yang terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja di perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan, sebab mereka merupakan pelaksana kebijakan serta operasional. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, sebuah organisasi harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawannya yang dirancang khusus untuk menanamkan, membangun dan mengubah sikap atau perilaku mereka terhadap beberapa fungsi organisasi.

PT. XYZ mempunyai tuntutan eksternal yang tinggi yaitu meningkatkan kualitas produk serta karyawan yang unggul untuk menghadapi pasar perdagangan bebas. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan ini adalah melakukan pelatihan. Menurut Riyanto (2019) pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki. Perbaikan yang diharapkan yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimana hasil peningkatan kualitas ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anggereni (2018, p.607-608) pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan keahlian karyawan perusahaan untuk menyelesaikan

pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat.

Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah karyawan baru yang direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan meningkatkan daya saing perusahaan dan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Agar tetap kompetitif perusahaan perlu mengadakan pelatihan bagi sumber daya manusia, karena pelatihan merupakan bagian yang perlu diperhatikan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan dalam menghadapi pekerjaan atau tugas tertentu (Saidi dan Basri, 2019).

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang sangat baik, sehingga dapat mendorong perusahaan untuk sukses, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi yaitu perpaduan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas yang memadai untuk menampilkan peran tertentu. Jika perusahaan didukung oleh karyawan yang kompeten di bidangnya, maka perusahaan akan berkembang dan bertahan.

Kompetensi mengacu pada karakteristik dasar individu yang memiliki kinerja yang unggul didalam tempat kerja yang menjadi dasar bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini kompetensi karyawan harus terus diasah dan ditingkatkan, agar kedepannya karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan dan juga dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Faka & Nuridin

(2018) mengatakan kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia akan mendukung tiap individu untuk mencapai target yang ditetapkan secara maksimal.

Selain kemampuan karyawan yang harus diasah dan ditingkatkan, sikap atau disiplin juga penting bagi seluruh karyawan, karena disiplin ini juga dapat menunjang kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Biasanya dalam suatu perusahaan sudah terdapat beberapa budaya dalam lingkup pekerjaan karyawan, dalam hal ini budaya atau kebiasaan yang berkaitan dengan kedisiplinan adalah bagaimana karyawan menjalankan disiplin yang baik dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan efisiensi hasil kinerja mereka dengan baik misalnya datang tepat waktu, mengalokasikan sesuai waktu yang ditentukan, istirahat tepat waktu, kemudian pulang pada waktu yang telah ditentukan. Bagi perusahaan ini merupakan tugas penting, menciptakan kondisi disiplin kerja yang baik, sehingga seluruh karyawan memiliki rasa disiplin dalam bekerja (Suryani, 2018).

Menurut Izzah & Ardiani (2016) Disiplin karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang perlu mendapat perhatian, karena hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan maju mundur. Apabila disiplin karyawan tidak diperhatikan maka perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan yang dapat mengakibatkan kehancuran bagi perusahaan yang bersangkutan. Disiplin yang baik pada hakikatnya akan tumbuh dan memancar dari hasil kesadaran manusia dan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Tentang mengikuti aturan yang telah ditetapkan atau dibuat oleh perusahaan

dalam bekerja, dimaksudkan agar karyawan menjalankan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk menahan diri dari tindakan yang menyimpang dari aturan.

Berdasarkan penjelasan dari pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil penyebaran kuesioner sementara/kuesioner pra survey terhadap 30 responden di PT. XYZ dengan menggunakan analisis skala gutman yaitu skala pengukuran dalam bentuk pilihan ganda atau dalam bentuk checklist. Bentuk jawaban dari skala guttman dapat berupa pilihan jawaban benar atau salah, ya atau tidak.

Berdasarkan hasil dari prasurvey variabel pelatihan dari pernyataan diatas bahwa 30 orang (100%) menyebutkan materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebanyak 19 orang (63,3%) kondisi ruangan saat mengikuti pelatihan terlihat kondusif, sebanyak 20 orang (66,7%) keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dipahami dan dimengerti, sebanyak 19 orang (63,3%) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan setelah mengikuti pelatihan. Tetapi hal ini masih terdapat beberapa pernyataan yang menunjukkan rendahnya pelatihan

Hasil dari prasurvey variabel kompetensi dari pernyataan diatas bahwa 17 orang (56,7%) yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 22 orang (73,3%) yang telah bekerja diposisi tersebut dalam waktu yang cukup lama, sebanyak 19 orang (63,3%) mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan sesuai keinginan perusahaan. Hal ini terlihat masih banyak yang tidak memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang

dikerjakan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan masih rendahnya kompetensi karyawan.

Hasil dari prasurvei variabel disiplin kerja dari pernyataan diatas bahwa sebanyak 22 orang (73,3%) tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran, sebanyak 21 orang (70%) mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan, sebanyak 22 orang (73,3%) mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin.

Berdasarkan hasil dari prasurvei variabel kinerja karyawan dari pernyataan diatas bahwa hanya 19 orang (63,3%) menyebutkan bahwa mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, sebanyak 21 orang (70%) yang bekerja dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 24 orang (80%) jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, dan 14 orang (46,7%) yang bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya dikantor. Hal ini masih terdapat beberapa pernyataan yang menunjukan rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat faktor pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian karyawan PT. XYZ. Penelitian skripsi ini berjudul **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ”**.

II. METODE PENELITIAN

A. Teori Penelitian

Menurut Khan (2012, p. 85) dalam Rachmawati (2016, p. 260) mengatakan bahwa training atau pelatihan adalah proses pembelajaran yang memperoleh pengetahuan, mengasah keterampilan, mengubah sikap dan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wicaksono (2016, p. 32) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek untuk para karyawan agar memperoleh dan menguasai keterampilan teknis operasional secara sistematis.

Menurut Pramularso (2018, p. 41) kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasarkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Wibowo dalam Pramularso (2018, p. 42) menjelaskan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2016, p. 89) dalam Darmanto (2018, p. 82) Disiplin kerja karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dan dikatakan menjadi faktor penting karena disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Prayuda dan Palupi (2020, p. 246) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan bekerja keras untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (Independent) pada variabel terikat (Dependent). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat objektif dan data yang diperoleh berupa pernyataan atau angka serta dianalisis dan dinilai secara statistik. Penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk membuktikan benar atau tidaknya suatu teori yang kemudian dianalisa dan memperoleh sebuah kesimpulan (Hermawan, 2019, p. 16).

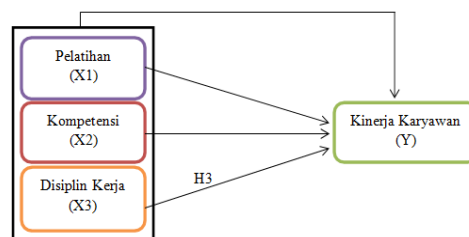
C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Penggunaan model kuesioner yaitu menggunakan skala likert. Menurut Siregar (2016) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena tertentu. Fenomena ini telah ditetapkan oleh penulis yang disebut sebagai variabel penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Berdasarkan kepada teori, serta penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka konsep pemikiran dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut: Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel, yaitu variabel bebas (Independent Variable), variabel terikat (Dependent Variable). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari: Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja dan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan. Berikut adalah kerangka konseptual yang terdapat dalam penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ":

Gambar 1 Model Konseptual Penelitian



(Sumber: Olahan Peneliti, 2021)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah hipotesis sementara dari permasalahan yang terdapat dalam masalah yang terkandung dalam pernyataan pada rumusan masalah penelitian. Menurut Khotimah *et al.*, (2017) uji hipotesis adalah suatu pernyataan tentang suatu parameter populasi yang akan diverifikasi. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat di percaya antara variabel independen (pelatihan, kompetensi, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dimana terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan yakni karyawan produksi PT. XYZ. Jumlah kuesioner yang disebarkan disesuaikan dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 165 responden. Berikut tabel data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	88	53,3%
Perempuan	77	46,7%
Total	165	100%

(Sumber: Laporan Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 165 responden, terdapat 88 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 53,3% dan untuk 77 reponden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 46,7%. Dalam teknik pengolahan data menggunakan teknik regresi linear berganda. Untuk teknik ini memiliki tiga variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan uji regresi linear berganda:

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

(Sumber: Hasil olah data spss, 2021)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,720	3,565	
Pelatihan	,079	,058	,091
Kompetensi	,284	,069	,307
Disiplin Kerja	,747	,159	,341

Berdasarkan tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,720 + 0,079(X1) + 0,284(X2) + 0,747(X3)$$

Keterangan:

1. Pada hasil uji regresi linear berganda dilihat dari nilai constan (Y) berjumlah 10,720 memiliki arti bahwa variabel independen yaitu kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif.
2. Dan untuk hasil nilai koefisien pada variabel pelatihan sebesar 0,079% dan dapat disimpulkan variabel pelatihan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Serta untuk hasil nilai koefisien pada variabel kompetensi sebesar 0,284% dan dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk hasil koefisien pada variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,747% dan kesimpulannya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil uji hipotesis dalam penelitian yang terdiri dari uji parsial (uji T), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (uji R²):

Untuk uji parsial atau uji T ini akan menjawab jenis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dari penelitian ini, beberapa hipotesis tentang variabel yang akan diuji yaitu variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara individu dan parsial.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,720	3,565		3,007	,003
Komunikasi	,079	,058	,091	1,366	,174
Disiplini Kerja,	,284	,069	,307	4,123	,000
Lingkungan Kerja	,747	,159	,341	4,708	,000

(Sumber: Hasil olah data SPSS,2021)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan

Dari tabel 4.20 untuk hasil t_{hitung} pada variabel pelatihan sebesar 1,366 dari 1,974 sehingga untuk t_{hitung} < t_{tabel}, maka H1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Kompetensi

Dari tabel 4.20 untuk hasil t_{hitung} pada variabel kompetensi sebesar 4,123 dari 1,974 sehingga untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H2 diterima yang artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Disiplin Kerja

Dari tabel 4.20 untuk hasil t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 4,708 dari 1,974 sehingga untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H3 diterima yang artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk hasil data yang diperoleh dalam uji simultan atau uji F dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,588 ^a	,346	,333	2,359

(Sumber: Hasil olah data SPSS,2021)

Dari hasil yang didapat pada tabel 4.21 untuk perhitungan yang di dapat uji f memiliki nilai sebesar 28,340. Dan untuk dapat diketahui perhitungan rumus F tabel yaitu $F_{tabel} = F(k; n-k)$ hasilnya menjadi $F = (3; 162) = 2,66$. Sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} 28,340 >$ dari $F_{tabel} 2,66$. Dan uji simultan untuk nilai signifikan pada tabel Anova memiliki nilai 0,000 yang artinya $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Maka pada variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan artinya hipotesis diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kapaitas variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	473,185	3	157,778	28,340	,000 ^b
Residual	896,063	161	5,566		
Total	1369,248	164			

(Sumber: Hasil olah data SPSS,2021)

Berdasarkan tabel di atas, menyatakan bahwa dalam hasil olah data untuk nilai determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,333 atau 33,3%. Dari nilai yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 33,3% dan terdapat 66,7% variabel lainnya yang akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terdapat pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Pelatihan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).
4. Variabel Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Keterbatasan Penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan dalam proses penyelesaian penelitian yang tepat, yaitu diantara lain:

1. Keterbatasan data sekunder bagi penelitian, yakni perusahaan tidak

dapat memberikan data tentang penilaian kinerja karyawan dikarenakan kebijakan perusahaan.

2. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu karyawan yang telah bekerja diatas 1 tahun dan telah mengikuti pelatihan, sehingga tidak semua karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini.
3. Tidak semua calon responden bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, disebabkan oleh kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimiliki serta perasaan takut dari responden bahwa jawaban yang diberikan akan berpengaruh terhadap dirinya.
4. Pada saat pengisian kuisisioner, beberapa responden memiliki tingkat pemahaman yang berbeda terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner, sehingga tidak cepat dapat dipahami dan kemungkinan terjadi kesalahan dalam menginterpretasikan pernyataan yang disediakan.
5. Adanya keterbatasan peneliti dalam mencari literatur di perpustakaan, perolehan data perusahaan, penyebaran kuisisioner dan keterbatasan dalam berkomunikasi dengan pihak perusahaan maupun dosen pembimbing dikarenakan adanya wabah pandemi Covid-19.

C. Saran Bagi Perusahaan

1. Dengan memberikan beberapa pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, serta dapat lebih meningkatkan program-program yang dijalankan agar mendukung tujuan perusahaan dan menciptakan kinerja karyawan dan perusahaan yang lebih baik.
2. Diharapkan kepada Perusahaan PT.XYZ terus berupaya

meningkatkan kompetensi karyawan sehingga karyawan dapat memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Pemimpin harus tegas terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dengan menerapkan peraturan dan tata tertib yang berlaku diperusahaan.

D. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Variabel penelitian ini dapat dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dan berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga akan mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai faktor lain apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan cukup sedikit pada variabel disiplin kerja. Untuk penelitian selanjutnya, bisa menambah indikator yang lebih banyak dan disesuaikan dengan dimensi yang digunakan.
3. Pernyataan kuisisioner dalam penelitian yang digunakan masih terbatas, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperbaiki, menambah, mengembangkan ataupun memperbaiki butir pernyataan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
- Darmanto, R. F. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 79-94.

- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(02)(02), 210–222.
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, 3(3).
- Nuridin, S. E., & Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2).
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV InauraAnugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Prayuda, A., dan Palupi, P. (2020). Analisis Pentingnya Pelatihan dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru di SMP 14 Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 243–250.
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 259– 264
- Saidi, S., & Basri, A. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAHAT. *Jurnal Interprof*, 4(1), 31-55.
- Siregar, Sofyan. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance. *JENIUS (Jurnal IlmiahManajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).