

***THE EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF PT SAITAMA STAMPING INDONESIA EMPLOYEES AT
KIIC***

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SAITAMA STAMPING INDONESIA DI KIIC**

Akbar Saeful Rochman¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn17.akbarrochman@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Sungkono@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The research aims to determine how training, work discipline and employee performance at PT Saitama Stamping Indonesia, determine the effect of training on employee performance and the influence of work discipline on employee performance at PT Saitama Stamping Indonesia. The method used is descriptive and verifiative with a population of 420 employees of PT Saitama Stamping Indonesia. A sample of 81 respondents was taken by the Slovin method. Analysis using SEM with the help of SmartPLS. The results showed that training was in the fairly high category, work discipline was in the high category, and employee performance was in the high category. Training has a positive and significant influence on employee performance at PT Saitama Stamping Indonesia and work discipline has a positive and significant influence on employee performance at PT Saitama Stamping Indonesia.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia. Metode yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan populasi karyawan PT Saitama Stamping Indonesia yang berjumlah 420 orang. Sampel sebanyak 81 responden diambil dengan metode Slovin. Analisis menggunakan SEM dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berada dalam kategori cukup tinggi, disiplin kerja berada dalam kategori tinggi, dan kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat serta kemajuan teknologi yang pesat, mengharuskan sebuah perusahaan atau organisasi memiliki daya saing yang tinggi. Salah satu aset penting perusahaan selain dalam hal modal yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan daya saing yang tinggi serta keahlian yang mumpuni akan mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuannya dalam jangka panjang.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 1 angka 15 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama antar karyawan, dimulai dari karyawan Low Management sampai Top Management.

Untuk menjaga keberlangsungan operasional suatu perusahaan

dibutuhkan keahlian bagi semua karyawan, salah satu nya yaitu diadakannya sebuah pelatihan. Menurut Dessler (2015: 284) pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Selain itu menurut Mutiara S. Panggabean (2013: 79) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan keterampilan tertentu.

Selain pelatihan untuk membantu menunjang operasional perusahaan, diharapkan karyawan juga memiliki suatu kedisiplinan. Karyawan yang menerapkan disiplin dapat membantu mengoptimalkan kinerja perusahaan dalam mendapatkan keuntungan serta membuat perusahaan mampu bersaing untuk jangka panjang. Disiplin dapat dijadikan sebagai alat untuk manajer berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka dapat mengubah suatu perilaku dan untuk mendorong kesadaran seseorang dalam tindakan terhadap norma yang berlaku di perusahaan (Rivai dkk., 2013). Maka terciptalah suatu kinerja suatu karyawan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

PT Saitama Stamping Indonesia merupakan perusahaan asal jepang dalam bidang manufaktur dengan proses utamanya yaitu stamping dengan produk yang dihasilkan housing stator, valve plate, rotor, drive plate, pulley, gear, dan airmature. Costomer terbesar dari perusahaan tersebut adalah PT TACI dan PT Denso Indonesia.

Tabel 1. Kerugian Perusahaan

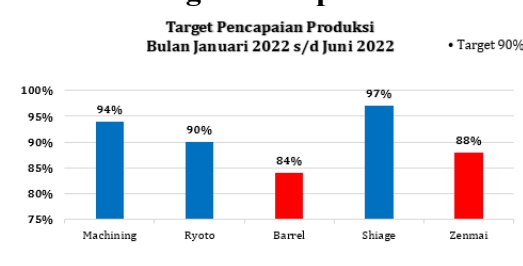


Sumber : Data Section PT SSI

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan perbandingan kerugian tahun 2021 dengan 2022 yang dialami PT SSI, bahwa periode Januari s/d Maret mengalami kenaikan kerugian sebesar Rp. 255.000.000, dan Juli s/d September mengalami kenaikan kerugian sebesar Rp. 450.000.000,.

Perusahaan mengalami kerugian yang sangat besar dari tahun 2021 sampai 2022, Serta di dukung dengan data-data lainnya seperti dibawah ini :

Tabel 2. Target Pencapaian Produksi



Sumber: GA PT SSI, 2022.

Pada grafik diatas menunjukkan pencapaian target produksi periode bulan januari 2022 s/d juni 2022 dengan target 90%. Ada beberapa yg tidak mencapai target yaitu terdapat pada grafik yang berwarna merah (machining, barrel, zenmai).

Tabel tersebut menunjukkan sebuah kinerja yang dicapai oleh karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam hal melakukan suatu pekerjaan.

Tabel 3. Hasil Observasi Tentang Pelatihan Yang Diselenggarakan di PT. Saitama Stamping Indonesia

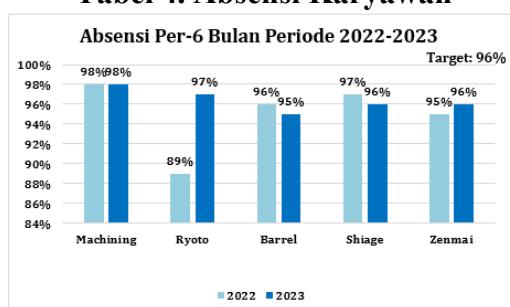
No	Jenis Pelatihan QHSE (Quality, Health, Safety, and Environment System)	Hasil Pelatihan	
		Pra- Test	Post- Test
1	SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	X	√
2	IATF 16949 – Sistem Manajemen Mutu	X	√
3	ISO 14001:2015 – Sistem Manajemen Lingkungan	X	√
4	Safety Leadership	X	√

Sumber: DCC PT Saitama Stamping Indonesia.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pra-test trainig dan post-test training, bahwa seseorang belum megetahui apa itu SMK3, IATF 16949, ISO 14001, dan *Safety Leadership* sebelum dilakukan training. Setelah dilakukannya pelatihan tersebut berpengaruh untuk mengembangkan kemampuan seseorang.

Berikut grafik absensi karyawan PT Saitama Stamping Indonesia Periode Januari s/d Juni 2022-2023.

Tabel 4. Absensi Karyawan



Sumber : *Human Resource Department* PT SSI.

Pada grafik diatas menunjukkan perbandingan grafik absensi periode per-6 bulan (januari, februari, maret, april, mei, juni) tahun 2022-2023. Target yang ditentukan 96% dan pencapaian aktual ada yang masih belum tercapai target sasaran.

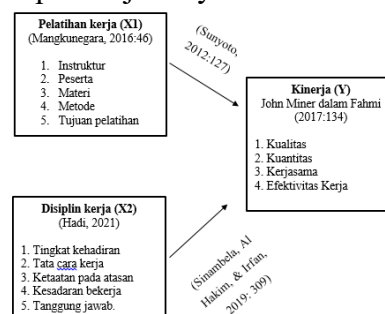
Berdasarkan temuan dilapangan, fenomena atau permasalahan yang

terjadi diantaranya yaitu masih banyak karyawan yang tidak mencapai target produksi, kemampuan yang belum mumpuni, dan absensi karyawan yang belum tepat sasaran target serta kerugian perusahaan yag besar.

Dari peneletian terdahulu tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh Kirana Dwi Pangestika (2019) dan Shella (2019) dengan hasil temuan mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Namun penelitian dengan hasil temuan berbeda dilakukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayani (2021) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan dari beberapa penelitian yang telah diuraikan di atas bahwa terdapat research gap sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saitama Stamping Indonesia".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan : (1). Pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan PT SSI. (2). Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT SSI. (3). Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SSI.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber: (Sunyoto, 2012:127) dan (Sinambela, Al Hakim, & Irfan, 2019: 309)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan kuisioner. Variabel yang dibatasi pada pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini sasaran yang digunakan adalah karyawan PT Saitama Stamping Indonesia. Populasi yang digunakan sebanyak 420 karyawan.

Metode pengambilan sampel yaitu teknik *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Jumlah sample sebanyak 81 karyawan yang diambil dengan rumus Slovin.

Teknik analisis data menggunakan Teknik partial last square (PLS) dengan alat bantu Smart PLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif

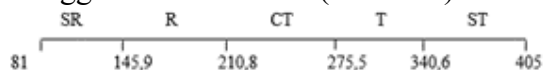
Adapun alat yang digunakan untuk pengujian analisis deskriptif menggunakan rentang skala (*bar scale*).

Tabel 5. Analisis Rentang Skala

Skor	Rentang Skala	Pelatihan	Disiplin kerja	Kinerja Karyawan
1	81 – 145,8	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	145,9 – 210,7	Rendah	Rendah	Rendah
3	210,8 – 275,6	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
4	275,7 – 340,5	Tinggi	Tinggi	Tinggi
5	340,6 – 405	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2022.

Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan *bar scale* (bar skala)



Tabel 6 Frekuensi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	6	8	7	4	15	0	4	2	5	0	0	0	0	2
2	22	24	28	30	24	12	19	8	15	12	3	3	11	20
3	27	32	31	30	22	24	34	30	33	39	39	39	46	37
4	21	11	14	14	19	24	23	27	23	21	20	20	16	11
5	5	6	1	3	1	21	1	14	5	9	19	19	8	11
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

Tabel 7 Skor

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	6	8	7	4	15	0	4	2	5	0	0	0	0	2
2	44	48	56	60	48	24	38	16	30	24	6	6	22	40
3	81	96	93	90	66	72	102	90	99	117	117	117	138	111
4	84	44	56	56	76	96	92	108	92	84	80	80	64	44
5	25	30	5	15	5	105	5	70	25	45	95	95	40	55
N	240	226	217	225	210	297	241	286	251	270	298	298	264	252

Tabel 8 Presentase

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	7	10	9	5	19	0	5	2	6	0	0	0	0	2
2	27	30	35	37	30	15	23	10	19	15	4	4	14	25
3	33	40	38	37	27	30	42	37	41	48	48	48	57	46
4	26	14	17	17	23	30	28	33	28	26	25	25	20	14
5	6	7	1	4	1	26	1	17	6	11	23	23	10	14
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel 9 Hasil analisis rentang skala X1

No	Indikator Pelatihan	jumlah skor	Keterangan
1	Trainer yang berpengalaman dibidangnya	240	cukup tinggi
2	Jumlah peserta <i>trainee</i> mempengaruhi kualitas pelatihan	226	cukup tinggi
3	Kualitas materi yang diberikan sesuai dengan jobdesk dilapangan	217	cukup tinggi
4	Metode pelatihan yang efektif dan efisien	225	cukup tinggi
5	Sasaran pelatihan tercapai	210	cukup tinggi
	Rata-rata	223,6	cukup tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023.

Pelatihan karyawan PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi dengan rata-rata total *score* 223,6 yaitu diantara nilai 210,8 – 275,6. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator trainer yang berpengalaman dengan nilai 240, jumlah peserta *trainee* dengan nilai 226, metode pelatihan 225, kualitas materi 217, dan nilai terendah terdapat pada indikator sasaran pelatihan yaitu 210.

Tabel 10 Hasil analisis rentang skala X2

No	Indikator Disiplin	jumlah skor	keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu	297	tinggi
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai SOP/WI yang ada.	241	cukup tinggi
3	Saya mematuhi perintah dari atasan	286	tinggi
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	251	cukup tinggi
5	Saya menerima konsekuensi dalam kesalahan bekerja	270	cukup tinggi
	Rata-rata	269	Cukup tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023.

Disiplin kerja karyawan PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi dengan rata-rata total *score* 269 yaitu diantara nilai 210,8 - 275,6. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada selalu hadir tepat waktu dengan nilai 297, indikator ketaatan pada atasan dengan nilai 286, konsekuensi dalam kesalahan (bertanggung jawab) dengan nilai 270, indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas 251 dan indikator dengan nilai terendah yaitu melakukan pekerjaan sesuai SOP/tata cara kerja yaitu 241.

Tabel 11. Hasil analisis rentang skala

Y			
no	Indikator Kinerja	jumlah skor	Keterangan
1	Saya menghasilkan produk berkualitas	298	Tinggi
2	Saya selalu mencapai target	298	Tinggi
3	Membantu rekan kerja setelah pekerjaan selesai	264	cukup tinggi
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	252	cukup tinggi
Rata-rata		278	tinggi

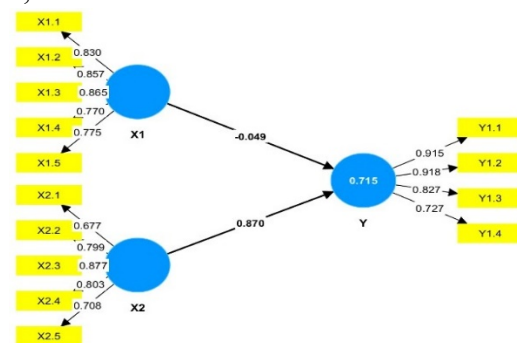
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023.

Kinerja karyawan PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata total *score* 278 yaitu diantara nilai 275,7 – 340,5. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada menghasilkan produk berkualitas dan mencapai target dengan nilai 298, membantu rekan kerja dengan nilai 264, dan indikator dengan nilai terkecil pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (efektivitas kerja) dengan nilai 252.

Model Pengukuran (Outer Model) Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang

dimaksudkan oleh peneliti. Uji validitas Konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Uji validitas konvergen pertama dapat diketahui pada nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Anwar, 2019: 41). Berdasarkan teori tersebut maka nilai *loading factor* yang digunakan pada penelitian ini adalah > 0,6.



Gambar 1. Nilai Loading Factor

Dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa semua indikator dari keseluruhan variabel memiliki nilai >0,6 artinya memenuhi asumsi yang telah ditetapkan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 12 Loading Factor

Indikator	Loading factor	Kriteria >0,6	Keterangan
X1.1	0,830	0,6	Valid
X1.2	0,857	0,6	Valid
X1.3	0,865	0,6	Valid
X1.4	0,770	0,6	Valid
X1.5	0,775	0,6	Valid
X2.1	0,677	0,6	Valid
X2.2	0,799	0,6	Valid
X2.3	0,877	0,6	Valid
X2.4	0,803	0,6	Valid
X2.5	0,708	0,6	Valid
Y1.1	0,915	0,6	Valid
Y1.2	0,918	0,6	Valid
Y1.3	0,827	0,6	Valid
Y1.4	0,727	0,6	Valid

Langkah selanjutnya untuk melihat apakah data valid atau tidak dapat dilakukan pengujian AVE dengan kriteria jika nilai AVE masing-masing indikator >0,5 dapat ditarik kesimpulan data tersebut valid secara uji validitas

konvergen. Hasil dari pengujian AVE terlampir pada tabel berikut.

Tabel 13. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
X1	0,673
X2	0,602
Y	0,723

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai AVE >0.5 seperti nilai AVE (X1) sebesar 0,673, (X2) sebesar 0.602 dan (Y) sebesar 0.723 sehingga uji validitas terpenuhi.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur konstruk variabel laten seharusnya tidak berkorelasi tinggi dengan variabel laten lainnya. Uji validitas diskriminan meliputi *cross loading* dan *fornell-larcker criterion*.

Tabel 14. Cross Loading

Indikator	X1	X2	YY
X1.1	0,830	0,364	0,328
X1.2	0,857	0,423	0,422
X1.3	0,865	0,452	0,281
X1.4	0,770	0,442	0,288
X1.5	0,775	0,474	0,306
X2.1	0,338	0,802	0,430
X2.2	0,532	0,799	0,606
X2.3	0,408	0,877	0,677
X2.4	0,393	0,803	0,604
X5.5	0,361	0,708	0,632
Y1.1	0,347	0,665	0,915
Y1.2	0,342	0,661	0,918
Y1.3	0,367	0,616	0,827
Y1.4	0,324	0,622	0,727

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel laten memiliki nilai *cross loading* > 0,7. Selain itu nilai semua indikator lebih besar kepada indikator variabelnya sendiri dibandingkan ke indikator

variabel laten lainnya, sehingga asumsi uji validitas diskriminan secara nilai *cross loading* terpenuhi.

Tabel 15. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	X1	X2	Y
X1	0,820		
X2	0,522	0,845	
Y	0,402	0,776	0,850

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai akar AVE variabel X1 sebesar 0.820 > dari 0.522 dan 0.402, variabel X2 sebesar 0.845 > dari 0.522 dan 0.776 dan variabel Y sebesar 0.850 > dari 0.776 dan 0.402. Maka uji validitas diskriminan secara nilai *Fornell-Larcker Criterion* terpenuhi.

Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabel konstruk penelitian diperlukan untuk mengetahui item instrumen penelitian apakah apabila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, akan memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten.

Tabel 16. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)
X1	0,879	0,896
X2	0,835	0,855
Y	0,869	0,880

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar >0.7 artinya uji reliabilitas secara nilai *cronbach's alpha* terpenuhi. Selain itu semua variabel pada penelitian ini termasuk kedalam kategori sangat reliabel karena nilai *cronbach's alpha* berada diantara 0.81–1.00. Artinya indikator yang digunakan adalah handal dalam mengukur masing-masing variabelnya.

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 artinya asumsi uji reliabilitas secara *composite reliability* terpenuhi.

Model Stuktural (Inner Model)

Model stuktural bertujuan untuk memprediksi korelasi antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif *inner model* yang dievaluasi dengan menggunakan *R-square* dan *Q-square* untuk masing-masing konstruk.

Tabel 17. Nilai *R-Square* (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Y	0,715	0,712

Berdasarkan tabel diketahui nilai *R Square* Y sebesar 0,715. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu kriteria R^2 variabel kinerja dalam kategori moderate karena nilai $R^2 > 0,5$.

Indirect Effect

Koefisien jalur atau *path coefficients* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 18. *Path Coefficients*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,049	2,692	0,000
X2 -> Y	0,870	16,796	0,000

Berdasarkan pada tabel diketahui nilai *T-Statistics* X1 terhadap Y sebesar $2,692 > 1.96$ dan nilai *P-values* $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai *original sample* sebesar 0,049 dan memiliki nilai yang positif berarti arah hubungan variabel adalah positif. Hal itu mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel diketahui nilai *T-Statistics* X2 terhadap Y sebesar $16,796 > 1.96$ dan nilai *P-values* $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai *original sample* sebesar

0,870 dan memiliki nilai yang positif berarti arah hubungan variabel adalah positif. Hal itu mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan**Pembahasan Deskriptif****Pelatihan kerja pada PT Saitama Stamping Indonesia**

Pengaruh pelatihan karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala dianalisis berdasarkan masing-masing item pertanyaan, item pertanyaan yang memiliki nilai skor tertinggi adalah X1.1 dengan total frekuensi skor 240 sedangkan skor terendah yaitu pada item pertanyaan X1.5 dengan perolehan skor 210.

Pelatihan karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi. Hal itu mengindikasikan bahwa disiplin kerja pada PT Saitama Stamping Indonesia sudah cukup tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sunnyoto, 2012).

Disiplin kerja pada PT Saitama Stamping Indonesia

Disiplin kerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala dianalisis berdasarkan masing-masing item pertanyaan, item pertanyaan yang memiliki nilai skor tertinggi adalah X2.1 dengan total frekuensi skor 297. Sedangkan skor terendah yaitu pada item pernyataan X2.2 dengan perolehan skor 241.

Disiplin kerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi. Hal itu mengindikasikan bahwa disiplin kerja pada PT Saitama Stamping Indonesia sudah cukup tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siti Maryam, 2020).

Kinerja pada PT Saitama Stamping Indonesia

Kinerja pada PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala dianalisis berdasarkan masing-masing item pertanyaan sehingga di peroleh item pertanyaan yang memiliki nilai skor tertinggi adalah Y1.1 dengan total skor sebesar 298. Sedangkan item pertanyaan dengan perolehan skor terendah ada pada item pertanyaan Y1.4 dengan nilai hanya sebesar 252.

Kinerja pada PT Saitama Stamping Indonesia berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menilai kinerja pegawai pada PT SSI sudah sangat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Islamiyah (2018).

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SmartPLS yang dilihat dari analisis *inner model* tepatnya pada hasil *output path coefficients* yang menunjukkan bahwa nilai *T-Statistics* sebesar $2,692 > 1.96$ dan nilai *P-values* $0,000 > 0,05$ dan *original sample* sebesar 0,049 dan memiliki nilai yang

positif. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia. Artinya, semakin tinggi pelatihan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga begitu sebaliknya ketika pelatihan rendah maka kinerja karyawan pun akan rendah juga. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2018) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SmartPLS yang dilihat dari analisis *inner model* tepatnya pada hasil *output path coefficients* yang menunjukkan bahwa nilai *T-Statistics* sebesar $16,796 > 1.96$ dan nilai *P-values* $0,000 < 0,05$ nilai *original sample* sebesar 0,870 dan memiliki nilai yang positif. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga begitu sebaliknya ketika disiplin maka kinerja karyawan pun akan rendah juga. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambel, 2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan PT Saitama Stamping Indonesia secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi
2. Disiplin karyawan PT Saitama Stamping Indonesia secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi
3. Kinerja karyawan PT Saitama Stamping Indonesia secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi
4. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia. Apabila pelatihan meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan begitu sebaliknya.
5. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia. Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat dan begitu sebaliknya.

SARAN

Saran pada penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia berada pada kategori cukup tinggi, saran yang diberikan agar karyawan dapat meningkatkan hal tersebut
2. Berdasarkan hasil penelitian disiplin karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia berada pada kategori tinggi, saran yang diberikan agar karyawan dapat mempertahankan hal tersebut
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia berada pada kategori tinggi, saran yang diberikan agar dapat dipertahankan kinerja untuk kedepannya

4. Pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia maka saran yang diberikan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan hal itu
5. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Saitama Stamping Indonesia maka saran yang diberikan agar perusahaan bisa mempertahankan hal tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama.
- Anwar. (2019). *Structural Equation Modeling(SEM) Bebrasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Ghozali. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep Dan Aplikasi Stuctural Equation Modelling Berbasis Varian Dalam Penelitian*. UPP STIM YKPN.
- Juliandi, A. (2018). Modul pelatihan *Stuctural Equation Model Paartial Least Square (SEM-PLS)* Menggunakan SmartPLS. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Nurmala, O. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam Peningkatan*

*Pelayanan di PT Bunda Asri
Lestari Kecamatan Kedaton Kota
Bandar Lampung.*

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014).
Pengaruh Kompensasi dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada CV.
Berkat Anugrah

Sundari, S. Y. (2017). Pengaruh Disiplin
Kerja Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Socfindo Medan