

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Salon Blush By Valeria Di Jakarta

Rizka Aulia¹, Joko Ariawan²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email 64211989@bsi.ac.id; joko.jaw@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 25-08-2026
Disetujui 30-08-2026
Diterbitkan 02-09-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and employee training on employee performance at Salon Blush by Valeria in Jakarta. The independent variables in this study are work discipline and employee training, while the dependent variable is employee performance. This study applies a quantitative method with a causal associative approach. The population covers all 30 employees of Salon Blush by Valeria. The sampling technique uses saturated sampling, so the entire population serves as respondents. The researcher collected data through a Likert-scale questionnaire and processed it using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with SPSS. The analysis produces the regression equation $Y = 2.404 + 0.494 X_1 + 0.470 X_2$. The t-test proves that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.138$; $\text{Sig. } 0.042 < 0.05$). Employee training also has a positive and significant effect ($t = 2.942$; $\text{Sig. } 0.007 < 0.05$). The F-test shows that both variables simultaneously have a significant effect on employee performance ($F = 28.924$; $\text{Sig. } < 0.001$). The R Square value of 0.682 indicates that work discipline and employee training explain 68.2% of the variation in employee performance, while other factors outside this study influence the remaining 31.8%. Salons are advised to continuously improve employee discipline and training.

Keywords: Work Discipline, Employee Training, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan Salon Blush by Valeria di Jakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan pelatihan karyawan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Salon Blush by Valeria yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden. Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner berskala Likert, lalu mengolahnya dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 2,404 + 0,494 X_1 + 0,470 X_2$. Uji t membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,138$; $\text{Sig. } 0,042 < 0,05$). Pelatihan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,942$; $\text{Sig. } 0,007 < 0,05$). Uji F menunjukkan kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 28,924$; $\text{Sig. } < 0,001$). Nilai R Square sebesar 0,682 menunjukkan disiplin kerja dan pelatihan karyawan menjelaskan 68,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 31,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Salon disarankan meningkatkan disiplin dan pelatihan karyawan secara berkelanjutan.

Katakunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Karyawan, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aulia, R., & Ariawan, J. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Salon Blush By Valeria Di Jakarta. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10196-10202. <https://doi.org/10.63822/9zyevp71>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi, terutama pada industri jasa yang kualitas layanannya sangat bergantung pada kemampuan dan konsistensi sumber daya manusia. Industri jasa kecantikan memiliki tuntutan yang tinggi terhadap ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur pelayanan, keterampilan teknis, dan kemampuan mengikuti perkembangan kebutuhan pelanggan. Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mampu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi.

Salon Blush by Valeria di Jakarta menghadapi fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pelatihan karyawan. Data kehadiran menunjukkan adanya kondisi kedisiplinan yang perlu mendapat perhatian, khususnya berkaitan dengan keterlambatan dan ketidakhadiran. Selain itu, intensitas pelatihan mengalami penurunan pada periode November 2024 hingga April 2025, dari 10 jam menjadi 1 jam. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pengembangan kompetensi dan konsistensi pelayanan karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja, namun pengujian pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda tetap diperlukan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi pelaksanaan tugas. Sementara itu, pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh keduanya secara simultan pada Salon Blush by Valeria di Jakarta.

Hipotesis penelitian adalah: H1 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2 pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3 disiplin kerja serta pelatihan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, standar, jadwal, serta prosedur yang berlaku di organisasi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diposisikan sebagai variabel independen (X1) yang secara konseptual berkaitan dengan keteraturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Disiplin yang baik diharapkan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan peningkatan hasil kerja.

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan merupakan proses pengembangan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan diposisikan sebagai variabel independen (X2). Pada industri salon, pelatihan penting untuk mendukung penguasaan teknik, pemahaman prosedur pelayanan, serta kemampuan mengikuti perkembangan kebutuhan pelanggan.

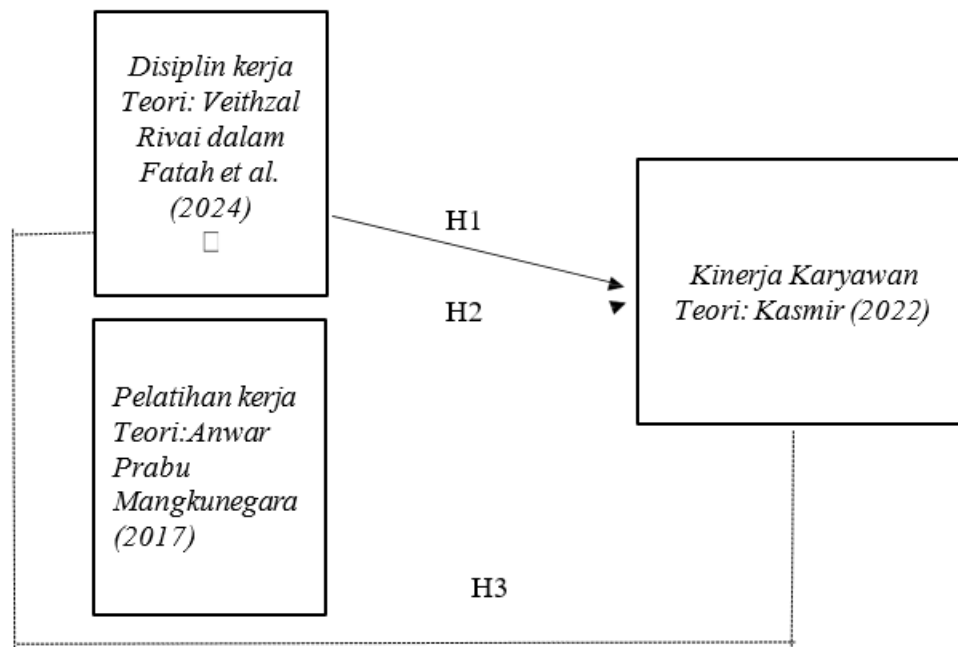
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan menjadi variabel dependen (Y). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perilaku kerja dan kompetensi. Oleh karena itu, disiplin kerja dan pelatihan

dipandang sebagai faktor yang relevan untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menempatkan disiplin kerja (X1) dan pelatihan karyawan (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan yang diuji meliputi pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, serta pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Berdasarkan kerangka tersebut, pengujian dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan Salon Blush by Valeria di Jakarta.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

H01: Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H02: Pelatihan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H03: Disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan pelatihan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y),

baik secara parsial maupun simultan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Salon Blush by Valeria di Jakarta.

Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan aktif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan terdiri atas 20 butir untuk setiap variabel. Analisis dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan jumlah responden 30 orang, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,361. Seluruh butir pernyataan pada disiplin kerja, pelatihan karyawan, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung di atas r tabel sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886 untuk disiplin kerja, 0,917 untuk pelatihan karyawan, dan 0,909 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai melampaui kriteria 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,886	20	0,70	Reliabel
2	Pelatihan Karyawan (X2)	0,917	20	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,909	20	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah oleh peneliti 2026

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,398 dan VIF sebesar 2,515 pada kedua variabel independen, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi 0,279 untuk disiplin kerja dan 0,277 untuk pelatihan karyawan; keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil Utama	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. = 0,200	Normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,398; VIF = 2,515	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. X1 = 0,279; Sig. X2 = 0,277	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah oleh peneliti 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 2,404 + 0,494X_1 + 0,470X_2$$

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,494 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien pelatihan karyawan sebesar 0,470 juga menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan pelatihan karyawan cenderung diikuti peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,494	2,138	0,042	Ha1 diterima
Pelatihan Karyawan (X2)	0,470	2,942	0,007	Ha2 diterima

Sumber: Data Diolah oleh peneliti 2026

Nilai t tabel sebesar 2,052. Disiplin kerja memiliki t hitung $2,138 > 2,052$ dan signifikansi $0,042 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan karyawan memiliki t hitung $2,942 > 2,052$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
28,924	3,35	$< 0,001$	Ha3 diterima

Sumber: Data Diolah oleh peneliti 2026

Nilai F hitung sebesar 28,924 lebih besar daripada F tabel 3,35 dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Salon Blush by Valeria di Jakarta.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan pelaksanaan prosedur operasional berkaitan dengan peningkatan hasil kerja. Data penelitian juga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar operasional masih menjadi aspek yang perlu diperkuat. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pengawasan, pengarahan berkala, memperjelas pembagian tugas, dan menerapkan evaluasi secara konsisten.

2. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan mendukung peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Pada konteks salon, pelatihan perlu diarahkan pada penguasaan teknik, prosedur pelayanan, dan pembaruan kompetensi. Mengingat adanya penurunan intensitas pelatihan pada periode penelitian, perusahaan perlu menyusun program pelatihan yang lebih teratur dan berkelanjutan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut saling melengkapi karena disiplin mendukung keteraturan dan konsistensi perilaku kerja, sedangkan pelatihan memperkuat kompetensi dan kecakapan kerja. Nilai R Square sebesar 68,2% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel memiliki kemampuan yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada objek penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Salon Blush by Valeria di Jakarta, dengan t hitung 2,138 dan Sig. 0,042; (2) pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 2,942 dan Sig. 0,007; dan (3) disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung 28,924 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Kedua variabel secara simultan menjelaskan 68,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 31,8% lainnya dipengaruhi faktor di luar penelitian.

SARAN

Manajemen Salon Blush by Valeria disarankan memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan kehadiran dan ketepatan waktu, sosialisasi SOP secara berkala, kejelasan pembagian tugas, serta evaluasi yang konsisten. Program pelatihan juga perlu disusun secara terencana dan berkelanjutan sesuai kebutuhan keterampilan karyawan dan perkembangan layanan salon. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatah, M. A., et al. (2024). Veithzal Rivai dalam pembahasan disiplin kerja.
Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif.
Putri, Efendi, & Damingun. (2025). Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
Kurniawan, Herman, Ramlan, & Rarasrespati. (2025). Penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.
Setiyono & Pratama. (2024). Penelitian mengenai pengaruh simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.