



Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada PT Satya Haprabu Perkasa Kota Banjarmasin

Muhammad Sun'an¹, Syahrani², Purboyo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari^{1,2,3}

*Email Korespondensi: sunanm80@gmail.com

Diterima: 25-07-2026 | Disetujui: 31-07-2026 | Diterbitkan: 02-08-2026

ABSTRACT

Employee performance quality is one of the key factors determining an organization's success in achieving its objectives. Therefore, efforts to improve performance quality through the implementation of work discipline and effective job training are essential. This study aims to analyze the effects of work discipline and job training on employee performance quality at PT Satya Haprabu Perkasa, Banjarmasin, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using an associative research design. The population consisted of 49 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, accompanied by the t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results indicate that both work discipline and job training have positive and significant effects on employee performance quality, with job training being the most dominant influencing variable. Simultaneously, both variables were also found to have a positive and significant effect on employee performance quality and were able to explain 48.9% of the variation in employee performance quality. The study concludes that strengthening work discipline and implementing effective job training programs are important strategies for improving employee performance quality and can serve as a basis for companies in formulating more effective human resource management policies.

Keywords: Work Discipline, Job Training, Employee Performance Quality.

ABSTRAK

Kualitas kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya peningkatan melalui penerapan disiplin kerja dan pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Satya Haprabu Perkasa Kota Banjarmasin, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 49 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda disertai uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, dengan pelatihan kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Secara simultan, kedua variabel juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan serta mampu menjelaskan 48,9% variasi kualitas kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penyelenggaraan pelatihan yang efektif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kualitas Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sun'an, M. ., Syahrani, S., & Purboyo, P. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada PT Satya Haprabu Perkasa Kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4105-4111. <https://doi.org/10.63822/qwp8tm75>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing perusahaan. Di tengah perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien, dan sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Afandi (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga peningkatan kualitas kinerja menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu (Priansa, 2022). Selain itu, pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi (Widodo, 2021). Berdasarkan hasil observasi awal di PT Satya Haprabu Perkasa Kota Banjarmasin masih ditemukan permasalahan berupa keterlambatan kehadiran, penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu, serta pelaksanaan program pelatihan yang belum optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini mengajukan pertanyaan apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan pada PT Satya Haprabu Perkasa Kota Banjarmasin. Penelitian ini memiliki relevansi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia karena memberikan bukti empiris mengenai hubungan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Kalimantan Selatan. Selain memperkuat temuan penelitian terdahulu, penelitian ini memberikan kontribusi melalui pengujian kedua variabel tersebut pada objek penelitian yang berbeda sehingga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Objek penelitian adalah PT Satya Haprabu Perkasa Kota Banjarmasin, sedangkan subjek penelitian adalah seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 49 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. Instrumen penelitian disusun

berdasarkan indikator variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kualitas kinerja karyawan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin. Tahapan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, (uji t) parsial, (uji F) simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kualitas kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil (Uji t) Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	9.515	5.513		1.726	.091
	X1	.321	.119	.317	2.706	.010
	X2	.506	.119	.500	4.268	<.001

a. Dependent Variable: Y

Hasil (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.263	2	388.132	21.995	<.001 ^b
	Residual	811.737	46	17.646		
	Total	1588.000	48			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.467	4.20077

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,321, nilai t hitung sebesar 2,706, dan tingkat signifikansi sebesar 0,010 ($<0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor yang mendukung terciptanya kualitas hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian organisasi, tetapi juga menjadi faktor yang membentuk perilaku kerja produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep disiplin kerja yang menekankan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan organisasi sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan, serta memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kontribusi akademik penelitian ini terletak pada pemberian bukti empiris bahwa disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan jasa, khususnya dalam konteks PT Satya Haprabu Perkasa Kota Banjarmasin.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,506, nilai t hitung sebesar 4,268, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar di antara variabel independen, sehingga menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk pola kerja yang lebih sistematis, meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta mendorong penyelesaian pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang lebih tinggi. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kualitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain memperkuat hasil penelitian sebelumnya mengenai pentingnya pelatihan terhadap kinerja, penelitian ini memberikan bukti bahwa efektivitas pelatihan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kualitas kinerja pada perusahaan jasa. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang program pelatihan yang berkelanjutan, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, dan dievaluasi secara berkala agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 21,995 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 48,9% variasi kualitas kinerja karyawan, sedangkan 51,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara perilaku kerja yang disiplin dan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan. Disiplin kerja menciptakan kepatuhan terhadap prosedur dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan pelatihan

meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi. Sinergi kedua faktor tersebut menghasilkan peningkatan kualitas kerja yang lebih besar dibandingkan apabila perusahaan hanya berfokus pada salah satu aspek.

Secara akademik, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor perilaku dan faktor pengembangan kompetensi secara bersamaan. Nilai koefisien determinasi yang belum mencapai 100% juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kualitas kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel tersebut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan kualitas kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, dengan pelatihan kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Selain itu, kedua variabel secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian telah tercapai dan rumusan masalah mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, telah terjawab. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan bahwa peningkatan disiplin kerja yang didukung oleh pelaksanaan program pelatihan yang efektif dapat menjadi strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sekaligus memperkuat bukti empiris mengenai peran kedua variabel tersebut dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan satu perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 49 karyawan serta hanya mengkaji dua variabel independen, sehingga kemampuan model dalam menjelaskan variasi kualitas kinerja karyawan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih luas, jumlah responden yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja karyawan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan kualitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta.
- Asian Development Bank. (2021). *Skills training and enterprise development in Southeast Asia: Evidence and policy implications*. ADB Publications. <https://doi.org/10.22617/TCS210097>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human resource management: An experiential approach (6th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). Laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2022. Kemenaker RI.
- Kurniawan, A., & Rahayu, S. (2022). Dampak pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kualitas kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 145–162. <https://doi.org/10.17509/jimb.v13i2.45891>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). Human resource management: Essential perspectives (7th ed.). Cengage Learning.
- Nugroho, D., Santika, R., & Permata, I. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bank swasta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 18(1), 55–74. <https://doi.org/10.24198/jebt.v18i1.37412>
- Pratama, B., & Wijaya, A. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 198–215. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13421>
- Rahmawati, D., & Santoso, H. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan retail Kalimantan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Kalimantan*, 5(1), 22–38.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi Ketiga). PT RajaGrafindo Persada.
- Siahaan, M., & Situmorang, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 28(3), 212–228. <https://doi.org/10.20476/jbb.v28i3.11237>
- Simamora, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Ketiga). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi Ketiga). Alfabeta.
- Wahyudi, A., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BUMN di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 31–48. <https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.31-4>