

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 7, No. 1, Maret 2024 (48 - 59)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v7i1.359>



Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic)

Inna Nisawati Mardiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
inna@pelitabangsa.ac.id

Retno Purwani Setyaningrum

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

Nuraeni Amaliah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
nuraeni050200@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah faktor krusial yang harus selalu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena pencapaian visi dan pelaksanaan misi pada dasarnya dikelola oleh manusia. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian atau hasil kerja individu sesuai dengan sasaran atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel pelatihan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan 60 responden. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). Analisis data melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

Human resources are a crucial factor that must always be considered in an organization, because the achievement of the vision and implementation of the mission are basically managed by humans. Performance refers to the level of achievement or results of individual work in accordance with the targets or tasks that must be completed within a certain period of time based on their respective responsibilities. This study aims to evaluate the effect of job training, communication, and work discipline variables on employee performance, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 60 respondents. Data were collected through a survey with a questionnaire filled out by employees of PT. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). Data

analysis involved validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t-test and f-test, as well as analysis of the coefficient of determination (R^2). The results of the analysis show that job training, communication, and work discipline partially affect employee performance. In addition, simultaneously, the three variables also have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Job Training, Communication, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, yang berperan penting dalam mencapai performa yang baik dan bersaing secara efektif. Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, waktu kerja, dan kerja sama, yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan operasional perusahaan dan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kinerja adalah elemen krusial dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Sihombing & Batoebara, 2019).

Pengamatan awal pada PT. Virginia Estetika menunjukkan adanya kecenderungan kinerja yang kurang memuaskan, seperti perlunya pengawasan lebih ketat agar karyawan mematuhi standar kerja, serta pelatihan yang belum efektif dalam membentuk pola pikir yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, ada juga masalah dalam pencapaian target kinerja, komunikasi yang buruk antara bawahan dan atasan, serta disiplin kerja yang belum optimal.

Menurut (Masrurotin, 2021), pelatihan kerja adalah metode untuk menyelaraskan tugas dan pekerjaan dengan keterampilan karyawan dan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan tertentu. (Novisagita, 2020) menambahkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan perusahaan, baik jangka pendek maupun panjang, diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan yang relevan, pemahaman dan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, serta komunikasi yang lebih intensif dengan rekan kerja dan atasan.

Kenyamanan di tempat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Perusahaan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Survei awal mengenai pelatihan kerja di PT. Virginia Estetika mengungkapkan ketidaksesuaian antara pola pikir karyawan dan tujuan pelatihan, yang berdampak pada ketidakmampuan karyawan memenuhi target pelatihan. Komunikasi yang baik juga merupakan faktor penting dalam kinerja, karena komunikasi yang efektif antara atasan, bawahan, dan rekan kerja dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Safarini & Asih, 2020); Hamali, 2016 dalam (Azizah, 2023). Fenomena di PT. Virginia Estetika menunjukkan adanya masalah komunikasi yang tidak harmonis, baik dengan atasan, sesama karyawan, maupun pelanggan, yang berdampak negatif pada kepercayaan diri karyawan dan penilaian pelanggan terhadap perusahaan. Karyawan perlu meningkatkan keterampilan komunikasi agar pekerjaan dapat memenuhi harapan perusahaan dan kebutuhan pelanggan.

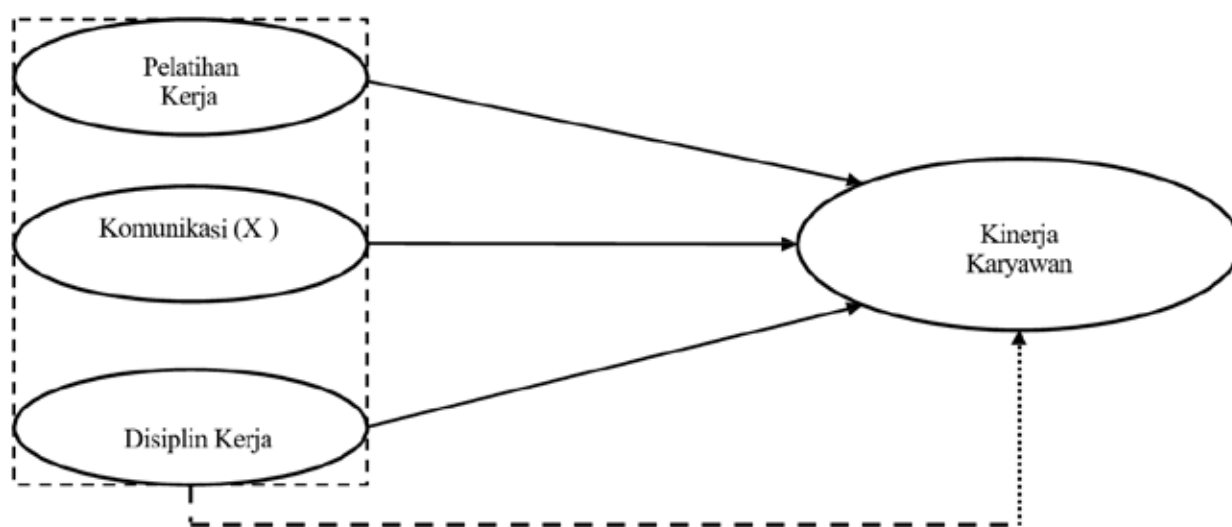
Menurut (Salam et al., 2020), disiplin kerja juga berperan penting dalam kinerja. Disiplin membantu perusahaan menjaga tata tertib dan kelancaran tugas, yang berdampak pada pencapaian hasil optimal dan target perusahaan (Jufrizen, 2018). Jika lingkungan kerja tidak disiplin, karyawan juga cenderung tidak disiplin (Liyas & Primadi, 2017). Survei awal di PT. Virginia Estetika menunjukkan masalah disiplin, seperti keterlambatan dan perpanjangan waktu istirahat yang tidak sesuai aturan, serta absensi karyawan. Hal ini menghambat pencapaian target perusahaan karena kurangnya jumlah karyawan yang melayani pelanggan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan merupakan data primer. Populasi dalam studi ini terdiri dari 60 karyawan PT Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden.

Model penelitian ini terdiri dari beberapa hipotesis. Hipotesis pertama mengemukakan

bahwa pelatihan kerja diperkirakan akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). Hipotesis kedua mengusulkan bahwa komunikasi diperkirakan akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hipotesis ketiga berpendapat bahwa disiplin kerja diperkirakan akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Virginia Estetika. Hipotesis keempat mengusulkan bahwa pelatihan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan diperkirakan akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Virginia Estetika.



Gambar 1. Model penelitian.

Tabel 1. Operasional variabel

Variabel	Indikator	Deskripsi Variabel
	1. Tujuan dan metode	Langkah pertama dalam program latihan yaitu menetapkan terlebih dahulu mengenai apa yang harus dicapai dari latihan tersebut.
	2. Subjek atau materi Latihan	Materi apa yang harus dibahas dalam latihan, harus dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirim peserta latihan tersebut.
	3. Jumlah dan kualifikasi peserta	Kualifikasi peserta latihan, juga perlu mendapatkan perhatian seperti menentukan jumlah peserta, harus ditentukan juga syarat-syarat untuk peserta Latihan.
	4. Instruktur	Salah satu variabel yang sangat menentukan efektivitas suatu training, yaitu instruktur atau pelatihanya
	1. Pemahaman informasi	Pemahaman informasi merupakan sebuah proses jembatan yang memberi pemahaman pada karyawan.
	2. Kesenangan rekan kerja	Komunikasi berkaitan erat dengan kesenangan rekan kerja yang menjadikan sarana diskusi yang baik.

- | | |
|----------------------------------|--|
| 3. Sikap dan tingkah laku | Pengaruh sikap dan tingkah laku memiliki arti bahwa komunikasi bisa menjadikan pengaruh dalam setiap dimensi sifatnya. |
| 4. Hubungan antar karyawan | Hubungan antara karyawan harus dibuat sebaik mungkin dengan adanya jembatan komunikasi. |
| 1. Kehadiran karyawan | Karyawan wajib hadir diperusahaan sebelum jam kerja dan menggunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. |
| 2. Ketepatan jam kerja | Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Karyawan wajib mengikuti aturan jam kerja, tidak melanggar jam istirahat dan jadwal kerja yang lainnya, terlambat masuk kerja dan wajib mengikuti aturan kerja setiap harinya. |
| 3. Mengenakan pakaian kerja | Seluruh karyawan diwajibkan memakai pakaian rapi dan sopan, dan mengenakan kartu tanda pengenal selama berada didalam perusahaan dan selama menjalankan tugas. |
| 4. Taat aturan | Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan yang menimbulkan dampak atas kinerjanya pimpinan harus melakukan tindakan pendisiplinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan. |
| 5. Tanggung jawab terhadap tugas | Disiplin bisa ditunjukkan melalui tanggung jawabnya. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan memberikan tanggung jawab yang tinggi pula pada pekerjaannya. Termasuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik. |
| 1. Kualitas kerja | Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang telah ditugaskan dengan baik oleh organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. |
| 2. Kuantitas kerja | Hasil atau output yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya pada suatu periode atau waktu kerja tertentu. Kuantitas kerja biasanya mengacu pada berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan. |
| 3. Pelaksanaan tugas | Seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik tanpa adanya kesalahan atau kecacatan sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi maksimal. |

Sumber: Data diolah, 2024.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh informasi mengenai variabel independen dan dependen. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari persepsi responden, sehingga metode yang digunakan adalah kuesioner atau angket, yang akan diberikan langsung kepada setiap responden sebagai alat ukur. Kuesioner ini dirancang dengan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang sudah disediakan pilihan jawabannya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi mereka. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 tingkatan. Penilaian pada skala ini diberikan dari 1 (terendah) hingga 5 (tertinggi). Data akan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data dapat digunakan untuk menguji normalitas pada model regresi. Metode yang digunakan termasuk analisis grafik (normal P-Plot) dan uji sampel Kolmogorov-Smirnov. Dalam analisis grafik, penyebaran data pada grafik Normal P-P Plot diperiksa; jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka residual pada model regresi dapat dianggap terdistribusi normal. Selain itu, pengujian normalitas dilakukan dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Sebuah persamaan regresi dianggap memenuhi syarat normalitas jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 2.

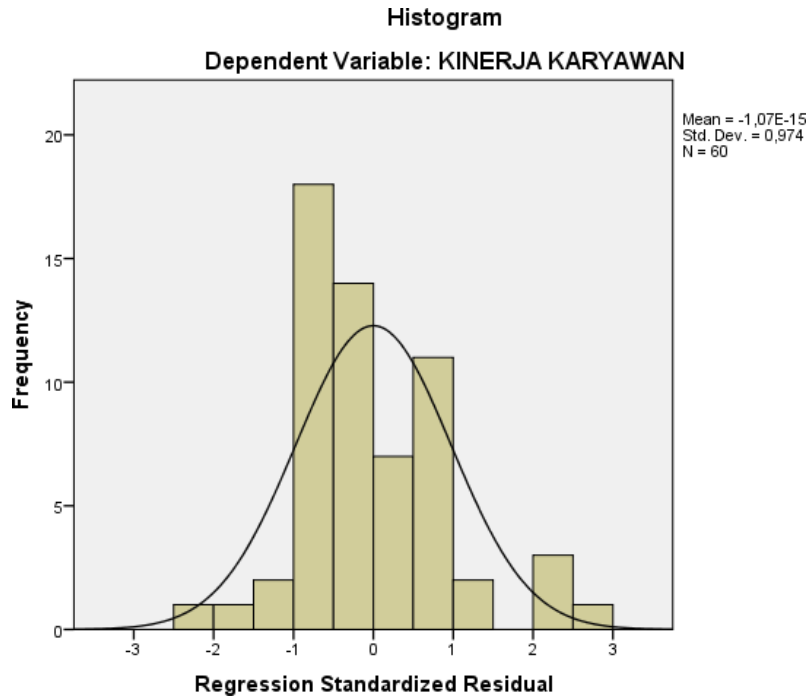
Tabel 2. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,81123293
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,095
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

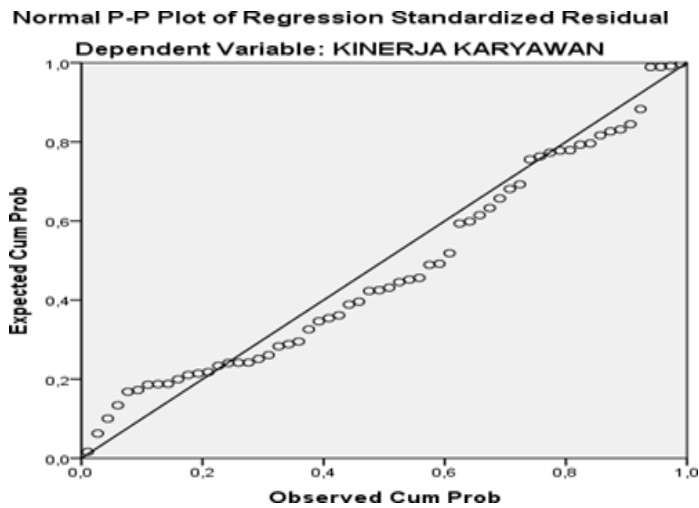
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 2 Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,060 karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Berdasarkan Grafik 1 Histogram di atas, terlihat garis yang ditarik mengikuti grafik menyerupai gunung dengan sisi sejajar. Hal ini melengkapi keputusan bahwa nilai residual terdistribusi normal.



Grafik 1. Histogram uji normalitas.



Gambar 2. P-Plot regression.

Berdasarkan Gambar 2 P-P Plot Regression, terlihat bahwa sebaran titik residual tersebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengevaluasi adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi, dilakukan uji multikolinieritas menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Uji ini mengevaluasi nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak ada indikasi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF adalah Pelatihan Kerja (X1) = 3,137, Komunikasi (X2) = 2,159 dan Disiplin Kerja (X3) = 2,431 < 10 dan nilai tolerance > 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami gejala

multikolinieritas.

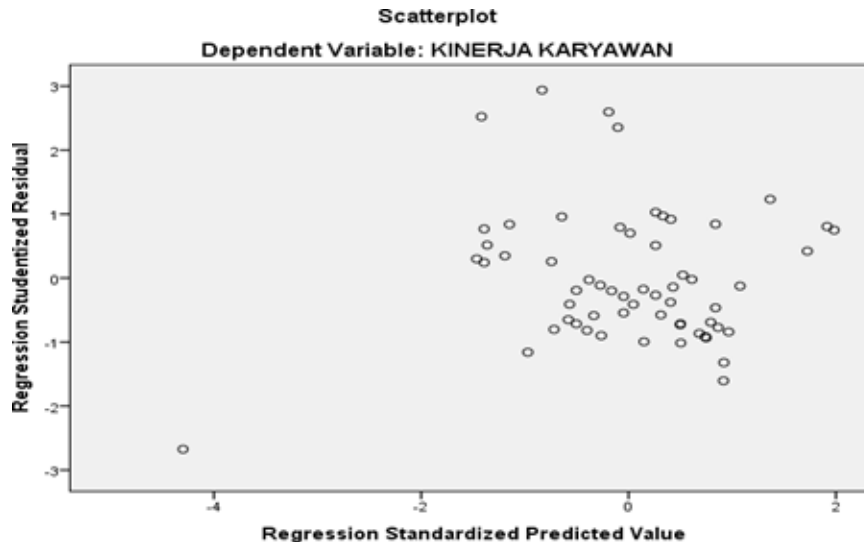
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residual antara pengamatan dalam sebuah model regresi. Jika varians residual antara pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas; sebaliknya, jika varians dan residual bervariasi, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan heterokedastisitas. Berdasarkan penelitian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas; jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka heterokedastisitas ada. Untuk menguji adanya heterokedastisitas, dapat digunakan grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak ada indikasi heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,569	4,070		4,317	,054		
	Pelatihan Kerja	,615	,152	,264	2,418	,012	,319	3,137
	Komunikasi	,440	,185	,327	2,646	,025	,463	2,159
	Disiplin Kerja	,570	,171	,547	3,338	,002	,411	2,431

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024.



Gambar 3. Scatterplot.

Berdasarkan Gambar 3 di atas hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6,569	4,070		4,317	,054
	Pelatihan Kerja	,615	,152	,264	2,418	,012
	Komunikasi	,440	,185	,327	2,646	,025
	Disiplin Kerja	,570	,171	,547	3,338	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian dapat diterjemahkan sebagai berikut: Hasil pengolahan data untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh t hitung 2,418 lebih besar dari t tabel 2,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengolahan data untuk variabel Komunikasi (X2) diperoleh t hitung 2,646 lebih besar dari t tabel 2,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengolahan data untuk variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh t hitung 3,338 lebih besar dari t tabel 2,003 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 6,569, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya Kinerja Karyawan adalah 6,569 jika Pelatihan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja adalah 0. Nilai koefisien (b1) pada variabel Pelatihan Kerja (X1) menunjukkan nilai 0,615. Maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan pada variabel Pelatihan Kerja dalam satu satuan akan merubah Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,615. Begitu pula sebaliknya, jika terdapat penurunan pada variabel Kinerja karyawan (Y) pada satu satuan akan menurunkan nilai Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,615 dengan asumsi lain yang tetap. Nilai koefisien (b2) pada variabel Komunikasi (X2) menunjukkan nilai 0,440.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa setiap perubahan pada variabel Komunikasi dalam satu satuan akan merubah minat Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,440. Begitu pula sebaliknya, jika terdapat penurunan pada variabel Kinerja karyawan (Y) pada satu satuan

Tabel 5. Uji analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6,569	4,070		4,317	,054
	Pelatihan Kerja	,615	,152	,264	2,418	,012
	Komunikasi	,440	,185	,327	2,646	,025
	Disiplin Kerja	,570	,171	,547	3,338	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024.

akan menurunkan nilai Komunikasi (X2) sebesar 0,440 dengan asumsi lain yang tetap. Nilai koefisien (b3) pada Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai 0,570. Maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin Kerja dalam satu satuan akan merubah minat Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,570. Begitu pula sebaliknya, jika terdapat penurunan pada variabel Kinerja karyawan (Y) pada satu satuan akan menurunkan nilai Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,570 dengan asumsi lain yang tetap.

PEMBAHASAN

Pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,012, lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk pelatihan kerja (X1) adalah 2,418, lebih besar dari t tabel 2,003. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama & Wismar'ain (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Tabel 6. Uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,555	4,987

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square 0,578. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y1 sebesar 57,8%, sedangkan sisanya yaitu 42,2% di pengaruhi faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

kinerja karyawan.

Komunikasi (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dengan nilai signifikansi 0,025, lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk komunikasi (X2) adalah 2,646, lebih besar dari t tabel 2,003. Hal ini membuktikan

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	530,246	3	176,749	11,549	,000b
Residual	857,004	56	15,304		
Total	1387,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,549 atau lebih besar dari F tabel yaitu 2,769 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap variabel Y.

bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian Lawasi & Triatmanto (2017), yang menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja (X3) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 3,338, lebih besar dari t tabel 2,003. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar dibandingkan dengan variabel lain dalam penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hasibuan & Silvy (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pelatihan kerja (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini mendukung hipotesis keempat, konsisten dengan penelitian oleh Anggoro & Sibagariang (2020), yang menemukan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja perlu dilakukan secara berkala karena terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Perusahaan harus menerapkan komunikasi dua arah untuk membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, apresiasi kepada karyawan berprestasi dan sanksi bagi yang tidak disiplin perlu diberikan untuk meningkatkan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya, yang mungkin ingin mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta menggunakan metode yang berbeda untuk membandingkan hasil antara berbagai metode penelitian.

PENGHARGAAN

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Pelita Bangsa yang telah memberikan dukungan berupa dana penelitian dan PT. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic) yang memberikan fasilitas maupun sumber daya yang disediakan sehingga terlaksananya penelitian ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. A., & Sibagariang, O. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanyoga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 297–306.
- Azizah, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang (Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang).
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Prosiding Seminar Nasional USM, 2(1), 134–147.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.

- Masrurotin, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto.
- Novisagita, E. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PCI Elektronik Internasional. Prodi Manajemen.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1 (1), 37–48.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Safarini, N., & Asih, D. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 29–36.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 6, 1–16.