

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKRIE PIPE INDUSTRIES

Annisa Azahra Aulia¹, Milda Handayani², Rini Wijayaningsih³, Murti Wijayanti⁴,
Dody Kurniawan⁵

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
anisazahraulia@mhs.ubharajaya.ac.id¹, mildahandayani@dsn.ubharajaya.ac.id²,
riniwijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id³, murtiwijayanti@dsn.ubharajaya.ac.id⁴,
dodykurniawan@dsn.ubharajaya.aca.id⁵

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Training and development, Job satisfaction, work Discipline, employee performance

Received : 20, July 2024

Revised : 27, July 2024

Accepted: 2, August 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study is used to measure the effect of training and development, job satisfaction, and work discipline on employee performance at PT Bakrie Pipe Industries. This study is a quantitative study where the objects used are employees of PT Bakrie Pipe Industries. The number of samples used in this study was 115 respondents. Data collection techniques using questionnaires and data processing and hypothesis testing using SPSS 26. The results of this study explain that the financial literacy variable has a positive effect on investment decisions, the Training and Development variable has a positive effect on employee performance, the Job Satisfaction variable has a positive effect on employee performance, the Work Discipline variable on Employee Performance and simultaneously the Training and Development, Job Satisfaction, and Work Discipline variables have a positive effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia melibatkan mengelola tenaga kerja yang menjalankan proses-proses perusahaan keberhasilan karyawan dalam mencapai standar perusahaan dinilai berdasarkan hasil kinerja mereka (Yamaly et al., 2022). Sebuah organisasi terdiri dari individu-individu dengan beragam karakter dan status yang berbeda, sehingga manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan efektif.

Untuk membuktikan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan karyawan yang terampil dan juga harus sesuai keahlian *skill* pada bidangnya masing-masing. Oleh sebab itu diadakan pelatihan dan pengembangan dan disiplin kerja sehingga akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri.

Pelatihan menjadi alat yang digunakan untuk mengembangkan atau menggali potensi yang dimiliki seorang karyawan sehingga dapat memiliki skill, cara berpikir dan perbaikan sikap yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat memecahkan

masalah yang mungkin timbul di masa mendatang. Oleh karena itu, perencanaan pelatihan dan pengembangan yang teliti, dan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan, dengan pemilihan metode pelatihan yang efektif sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merujuk pada respons emosional atau evaluatif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk perasaan karyawan terkait kesenangan serta ketidaknyamanan dalam menjalankan tugasnya. Berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries menurut persepsi karyawan adalah membandingkan dalam hasil penghargaan yang diterima oleh seorang pekerja dengan hasil penghargaan orang lain. Pada akhirnya kepuasan kerja pada seorang karyawan dapat mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, dan kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan.

Disiplin merupakan sebagai alat untuk melatih dan mendidik individu agar mematuhi aturan-aturan yang ada sehingga organisasi dapat berjalan dengan tertib dan teratur. Jika seorang karyawan tidak memiliki tindakan yang tidak disiplin akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi perusahaan, oleh karena itu disiplin ini dianggap sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan karena dengan disiplin kerja yang baik, karyawan akan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan semua tugas mereka dengan baik.

PT Bakrie Pipe Industries sebagai pelopor pabrik pipa baja pertama, terbesar dan terkemuka di Indonesia. Selama bertahun-tahun beroperasi, perusahaan kami telah melayani pipa baja berkualitas tinggi untuk berbagai sektor dan aplikasi seperti, konstruksi dan infrastruktur, aliran, air, minyak, dan gas dan menjadi mitra terpercaya untuk kerjasama saat ini dan masa depan. Dengan menerapkan operasional bisnis yang *professional, Customer Oriented, Proaktif, Thrust Building, dan Akuntabel*. Kami memberikan pelayanan dan kualitas kepada klien yang terbaik. PT Bakrie Pipe Industries mempunyai reputasi yang kuat dalam memproduksi pipa baja berkualitas, memegang sertifikasi sistem manajemen ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 17025, SMK3, sertifikasi produk API, SNI 0039, 0068, dan 8052. Hal ini menunjukkan komitmen terhadap pengendalian kualitas dan standar lingkungan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti ingin meneliti pengaruh “Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini fokus pada karyawan PT Bakrie Pipe Industries.”

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, (Hasyim *et al.*, 2020). kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, kinerja tidak hanya dinilai dari segi kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup dimensi kualitatif, seperti mutu dan ketepatan dalam menjalankan tugas.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan kerja adalah upaya yang direncanakan dan terarah untuk mengembangkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan. Prosedur ini mencakup pertukaran pengetahuan, metode, dan sesi kerja praktik dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja (Prasetya *et al.*, 2021).

Dengan demikian, pelatihan lebih fokus pada aspek praktis dan teknis dari pekerjaan yang ada, sementara pengembangan lebih menekankan pada aspek yang lebih luas, termasuk persiapan untuk peran yang lebih kompleks atau perubahan yang mungkin terjadi dalam organisasi.

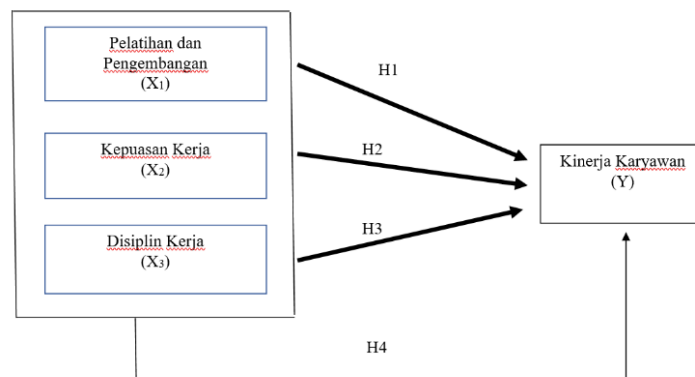
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, (Anton & Rilfa 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu mengacu pada sikap dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan organisasi, serta sikap, kebijakan dan prosedur yang ada, tanpa disiplin kerja yang baik, perusahaan akan sulit meraih hasil yang optimal, disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta kemauan untuk menyesuaikan diri dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja, (Muslimat & Wahid, 2021).

Kerangka Konseptual



Gambar kerangka konseptual

Kerangka konseptual disusun untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis serta menjadi panduan bagi peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk melihat korelasi antar variabel dan memahami sejauh mana Pelatihan dan Pengembangan, dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara individu dan organisasi secara keseluruhan.

METODOLOGI

Dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian ini penulis memilih pendekatan penelitian kuantitatif, dimana alat pengumpulan data menggunakan kuesioner *Googleform*. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa populasi generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Bakrie Pipe Industries sebanyak 115 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode

nonprobability purposive sampling. Teknis analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini SPSS 26 untuk memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel} (df=112)	Kelayakan
X _{1.1}	0,555	0,184	Valid
X _{1.2}	0,708		Valid
X _{1.3}	0,749		Valid
X _{1.4}	0,722		Valid
X _{2.1}	0,991	0,184	Valid
X _{2.2}	0,991		Valid
X _{2.3}	0,991		Valid
X _{2.4}	0,991		Valid
X _{2.5}	0,816	0,184	Valid
X _{3.1}	0,707		Valid
X _{3.2}	0,728		Valid
X _{3.3}	0,767		Valid
X _{3.4}	0,696	0,184	Valid
Y1	0,612		Valid
Y2	0,554		Valid
Y3	0,539		Valid
Y4	0,594		Valid
Y5	0,694		Valid
Y6	0,575		Valid
Y7	0,551		Valid

Sumber: data diolah SPSS 26,2024

Nilai r tabel ditentukan valid jika menggunakan rumus df (degree of Freedom) = n (jumlah responden) – 3, dengan Tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikasikan 0,05. Maka dari itu nilai df = 115 - 3 = 112. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel diketahui bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan seluruh instrumen variabel pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Table
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kelayakan
1.	Pelatihan dan pengembangan (X ₁)	0,622	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,697	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,699	0,60	Reliabel
4..	Kinerja Karyawan (Y)	0,684	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2019). Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table
Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N		115
	Mean		.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation		1.95763907
	Absolute		.090
	Positive		.055
	Negative		-.090
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.024 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.299 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.287
		Upper Bound	.310

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2024

Nilai residual dapat berdistribusi normal jika mempunyai nilai Asymp Sig. > 0,05 (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel diketahui bahwa hasil dari uji normalitas diatas menunjukkan nilai Asymp Sig.(2-tailed) sebesar 0,024 lebih besar dari 0,5, dan Uji normalitas Monte Carlo, nilai signifikansi 0,299 lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data dapat terdistribusi normal atau asumsi normalitas dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Kelayakan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pelatihan dan Pengembangan (X_1)	0,721	1,387	Tidak ada Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,633	1,581	Tidak ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,718	1,393	Tidak ada Multikolinearitas

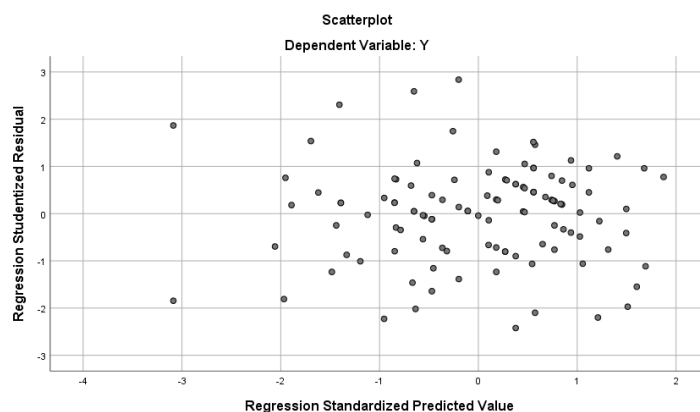
Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, mempunyai nilai Tolerance $> 0,10$ dan mempunyai nilai VIF < 10 . Maka dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Tabel

Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan gambar diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model reregresi layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan variabel independent yang digunakan yaitu Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.710	2.049		5.228	.000
	Pelatihan dan Pengembangan	.166	.113	.120	2.046	.004
	Kepuasan Kerja	.522	.101	.450	5.147	.004
	Disiplin Kerja	.329	.112	.241	2.936	.000

a. Dependent variabel : Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda pada Tabel maka persamaan regresi yang diperoleh yaitu : $Y = 10,710 + 0,166X_1 + 0,522X_2 + 0,329X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta : 10,710

Berdasarkan hasil α = konstanta yang telah dihitung menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja mempunyai nilai sebesar 10,710 (positif) yang artinya terdapat pengaruh variabel independent bebas yaitu Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja.

b. Koefisien Pelatihan dan Pengembangan (X_1)

Nilai koefisien Pelatihan dan Pengembangan sebesar 0,166. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Pelatihan dan Pengembangan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,166.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X_2)

Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,522. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Kepuasan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,522.

d. Koefisien Disiplin Kerja (X_3)

Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,329. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Disiplin Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,329.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial apakah variabel bebas (Pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan disiplin kerja) terhadap nilai variabel terikat (Y) untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang telah ditentukan (Ghozali, 2018) dilihat sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

Tabel
Hasil Uji parsial t

No	Variabel Independent	t		Sig.	5%
		T hitung	T tabel	Hasil	
1	Pelatihan dan Pengembangan	2.046	1.659	0.004	0,5
2	Kepuasan Kerja	5.147	1.659	0.004	0,5
3	Disiplin Kerja	2.936	1.659	0.000	0,5

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

1. Nilai t_{hitung} 2.046 > 1.659 (t_{tabel}) variabel Pelatihan dan Pengembangan (H_1), dengan sig 0.004 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Pelatihan dan Pengembangan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 5.147 > 1.659 (t_{tabel}) variabel Kepuasan Kerja (H_2), dengan sig 0.004 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.
3. nilai t_{hitung} sebesar 2.936 > 1.659 (t_{tabel}) variabel Disiplin Kerja (H_3), dengan sig 0.000 < 0,05. Hal ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F (Simultan)

Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independent yang telah dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.242	3	125.414	31.864	.000 ^b
	Residual	436.888	111	3.936		
	Total	813.130	114			

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui jika f_{hitung} sebesar 31.864 > 2,69 (F_{tabel}) dengan nilai sig 0.000 < 0,05 nilai signifikan kurang dari 0,5, sedangkan f_{tabel} dengan ($\alpha = 5\%$) adalah 2,69. Sehingga f_{hitung} 31.864 > f_{tabel} 2,69 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 terdapat pengaruh simultan yang positif serta signifikan dari keseluruhan variabel

Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.448	1.984

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat dilihat bahwa besaran nilai Adjusted R Square adalah 0,448. Hal ini berarti 44,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 55,2% (100%-44,8%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan**
Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,046 > 1,659$ dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ atau nilai signifikan $< 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan dan Pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bakrie Pipe Industries.
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $5,147 > 1,659$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bakrie Pipe Industries.
- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,936 > 1,659$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bakrie Pipe Industries.

4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 31,864 dan nilai (f_{tabel}) sebesar 2,69 sehingga (f_{hitung}) > f_{tabel} ($31,864 > 2,69$), dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan > 0,05. Maka secara simultan Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Pada PT Bakrie Pipe Industries :

1. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan juga dibutuhkan pelatihan kerja misalnya pelatihan bidang manajemen sumber daya manusia, bidang operasional, bagian pembukuan, bagian keuangan dll.
2. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kelancaran kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries di dorong oleh kedisiplinan karyawan yang baik seperti halnya datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
4. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja (X_1, X_2, X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries perlu memperhatikan kualitas disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama karena variabel tersebut cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan Visi dan Misi PT Bakrie Pipe industries, penting bagi perusahaan tersebut untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya agar kinerja mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan kegiatan penelitian terkait kinerja karyawan, agar dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Sehingga, penelitian yang dilakukan akan memiliki pengaruh yang lebih beragam lagi. Penelitian ini memiliki potensi untuk direplikasi dengan mengubah objek penelitian namun tetap menggunakan variabel yang sama, atau dengan mempertahankan objek penelitian namun menggunakan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton B.S, & Rilfa. Y (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Ekonomi.
- Hasyim, M. A. N. et al. (2020) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex', Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 3(2), pp. 58-69. doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2): 120–27
- Prasetya, A., Nurdin, M. F., & Gunawan, W. (2021). Pelatihan dan pengembangan, 11(1), 929-939. Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>.
- Sugiyono, P. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Alfabeta, cv.
- Yamaly, F., Febriani, Y., & Puspasari, M. (n.d.). (2022) The Effect of Motivation and Work Discipline and Organizational Culture on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of Village Unit Cooperative Employees in Ogan Komering Ilir Indonesia.