

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SUKA FAJAR SOLOK

Rahma Oktavia¹, Dori Mittra Candana², Desi Permata Sari³
Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Rahmaoktavia417@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 14 Februari 2025
Revisi 10 Maret 2025
Diterima 25 April 2025

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Pelatihan Kerja
Kinerja Karyawan
Prestasi Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 63 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Suka Fajar Solok. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Suka Fajar Solok. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Suka Fajar Solok. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Solok. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Solok. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Solok. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja pada PT. Suka Fajar Solok. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja pada PT. Suka Fajar Solok

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Rahma Oktavia
Program Study Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email: Rahmaoktavia417@gmail.com

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada masa sekarang dimana persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan terus berusaha meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai aktor utama penentu kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya. Beberapa aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya merupakan karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Arsindi et al., 2022**). Sedangkan kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karywan Dalam Target Penjualan Persalesman PT. Suka Fajar Solok tahun 2023 - 2024

No	Tim Salesman	Tahun 2023			Tahun 2024		
		Target Penjualan	Realisasi	Belum Realisasi	Target Penjualan	Realisasi	Belum Realisasi
1	Salesman I	8 Unit	16 Unit	-	10 Unit	11 Unit	-
2	Salesman II	13 Unit	33 Unit	-	6 Unit	6 Unit	-
3	Salesman III	16 Unit	43 Unit	-	8 Unit	12 Unit	-
4	Salesman IV	8 Unit	6 Unit	2 Unit	4 Unit	3 Unit	1 Unit

Sumber: PT. Suka Fajar Solok Tahun 2023-2024

Dari tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa pencapaian target penjualan di tahun 2023- 2024 pada PT. Suka Fajar Solok belum sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga persentase prestasi kerja karyawan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mempresentasikan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Fajar Solok. Berdasarkan uraian diatas, timbul pemikiran bahwa pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi, khususnya organisasi Perusahaan. Oleh karna itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan proses pengembangan karyawan.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Disiplin kerja Dimana disiplin Kerja adalah kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai standar prosedur perusahaan (SOP) (Haddad et al., 2023). Jika kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin besar pula pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik maka, akan sulit untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan target dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Faktor selanjutnya yaitu pelatihan kerja dimana pelatihan kerja merupakan hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan agar dapat lebih menguasai pekerjaan dengan baik upaya untuk mempersiapkan para tenaga dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan (Sulistiyani et al., 2023).

Pelatihan kerja menurut Suwatno dan Priansa adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude*, dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh

karyawan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Pramono & Handini, 2020).

Kemudian faktor yang mempengaruhinya adalah prestasi kerja Dimana Bernardin dan Russel (2019) dalam (Makkira et al., 2022), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Prestasi kerja mencerminkan hasil dari upaya seseorang dalam menjalankan tugas yang telah ditugaskan padanya, dengan mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Prestasi kerja karyawan tidak bisa diperoleh secara instan, melainkan melalui proses dan ketentuan yang ada dalam pekerjaan tersebut (Maulyan & Sandini, 2024).

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Selanjutnya, menurut (Chusminah & Haryati, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Berarti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran diri yang muncul dari batin terdalam untuk mengikuti dan menaati peraturan-peraturan; nilai-nilai; dan hukum yang berlaku dalam satu lingkungan tertentu, mengartikan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Sedangkan menurut (Fitriya & Kustini, 2022) Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah Perusahaan.

3. Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Serta pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan, serta untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dan pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan (Nurul Ichsan & Nasution, 2021).

4. Prestasi Kerja

Menurut (Cendana Mittra Dori, 2021) Prestasi kerja atau kinerja berasal dari pengertian performance, Performance bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Prestasi kerja atau kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi hasilnya. prestasi kerja dapat diukur melalui yang pertama mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. Kedua yaitu Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Ketiga yaitu Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja. Keempat yaitu Sikap, merupakan sikap yang ada

pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk menguji populasi dan sampel tertentu Penelitian dilakukan dengan menggunakan model statistik atau angka-angka yang hasilnya mempresentasikan hipotesis yang telah ditentukan (Redy *et al.*, 2020).. Teknik pengumpulan data dilakukan secara tidak langsung dengan menggunakan kuesioner atau angket, responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Suka Fajar Solok.

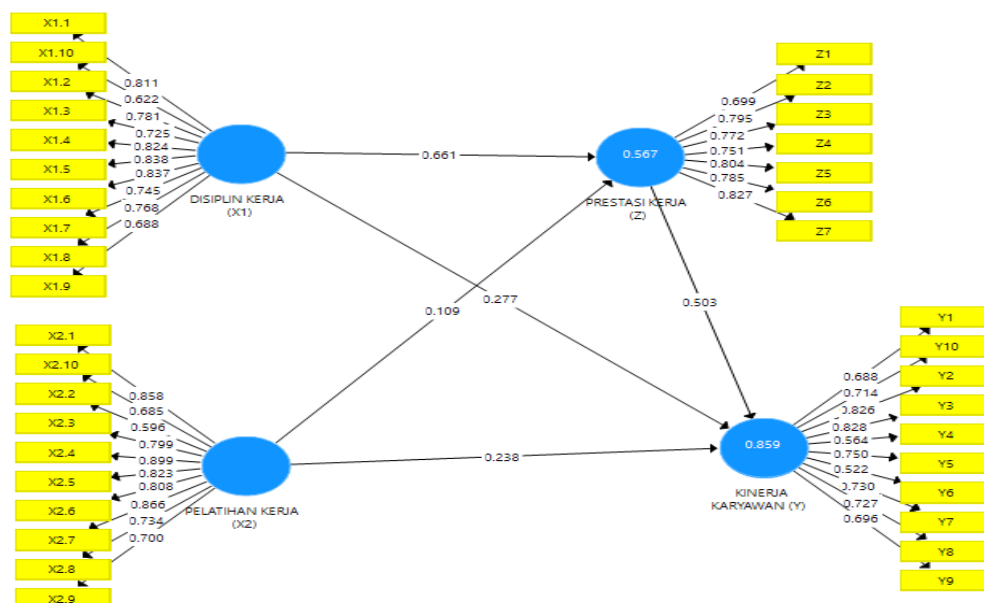
Objek penelitian ini dilakukan pada PT Suka Fajar Solok, yang beralamat di Jl.Pandan ujung Tj.Harapan, Kota Solok Sumatera Barat. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Suka Fajar Solok, yang berjumlah 63 orang. Menurut (Nurzanah *et al.*, 2021)“Sampel merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel *nonprobability sampling*.

Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini, karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini semuanya bersifat reflektif, yang berarti ke-empat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5. Dan dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Outer Loading

Penilaian *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DISIPLIN KERJA (X1)	0.921	0.923	0.934	0.588
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.890	0.901	0.909	0.505
PELATIHAN KERJA (X2)	0.929	0.944	0.939	0.611
PRESTASI KERJA (Z)	0.890	0.892	0.914	0.604

Hasil uji Model & *R-Square*

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 4.16

Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	R square	Adjusted R square
Prestasi Kerja (Z)	0,567	0,553
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	0,852

Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Tabel 4.17

Nilai Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.277	0.273	0.116	2.386	0.017
DISIPLIN KERJA (X1) -> PRESTASI KERJA (Z)	0.661	0.671	0.154	4.298	0.000
PELATIHAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.238	0.243	0.102	2.326	0.020
PELATIHAN KERJA (X2) -> PRESTASI KERJA (Z)	0.109	0.108	0.171	0.638	0.524
PRESTASI KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.503	0.499	0.093	5.425	0.000

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0,661 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,661 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5%

atau $4,298 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Variabel Disiplin Kerja memiliki indikator X1.5 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,838 dengan pernyataan kuesioner **Saya bekerja sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prawoto & Hasyim, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pelatihan Kerja sebesar 0,109 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,109 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja. Kemudian, nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,638 < 1,96$, nilai P-Value $0,524 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima **H2 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Variabel Pelatihan Kerja memiliki indikator X2.4 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,899 dengan pernyataan kuesioner **Perekrutan peserta dalam program pelatihan dilakukan secara terbuka dan luas.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2021), terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0,277 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,277 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,386 > 1,96$, nilai P-Value $0,017 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H3 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Variabel Kinerja karyawan memiliki indikator Y3 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,828 dengan pernyataan kuesioner **Saya mampu bekerja sesuai dengan persyaratan atau standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pelatihan Kerja sebesar 0,238 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,238 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,326 > 1,96$, nilai P-Value $0,020 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H4 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramono & Handini, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Prestasi Kerja sebesar 0,503 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,503 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $5,425 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H5 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Prestasi Kerja memiliki indikator Z.7 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,827 dengan pernyataan kuesioner **Karyawan ini bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulyan & Sandini, 2024) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Prestasi Kerja (Z)

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,332 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $3,036 > 1,96$ nilai P-Value $0,003 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan **H6 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja. Maka Disiplin Kerja akan meningkat melalui Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Prestasi Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Prestasi Kerja (Z)

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,055 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,664 < 1,96$ nilai P-Value $0,507 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan **H7 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh Positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja. Pelatihan Kerja akan menurun melalui Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja. Prestasi Kerja tidak memediasi pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Prestasi Kerja Sebagai variabel intervening pada PT.Suka Fajar Solok , maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT.Suka Fajar Solok.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT.Suka Fajar Solok.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Suka Fajar Solok.
4. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Suka Fajar Solok.
5. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Suka Fajar Solok.
6. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja pada PT.Suka Fajar Solok.
7. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja pada PT.Suka Fajar Solok.

REFERENSI

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Cendana Mittra Dori. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) Dori Mittra Candana. *Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja:Etos Kerjadan Disiplin Kerja(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*, 2(4), 2686–5246. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12–22.
- Makkira, M.Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR0)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972.
- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>
- Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., Asad, A., & Nur, R. (2021). 197-Article Text-1224-2-10-20221003. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar Nunung*, 3(2), 247–265.
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak *Soetomo Business Review*, 1, 52–65.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Redy et al. (2020). *PENDAHULUAN Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemam*. 4(1), 90–99.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400–2416. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5298>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>