

PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SUMBER BETON

Siska Wulandari¹

Ssiskawulandari38@gmail.com

Ronal Aprianto²

ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id

Yuli Eprianti³

yulieprianti0780@gmail.com

Universitas Bina Insan¹⁻³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource training and organizational culture on employee performance, with work discipline as an intervening variable at CV Sumber Beton. The population in this study consists of 40 employees. The research uses a quantitative approach, and the data was processed using the SmartPLS 3 analysis tool. The results of this study show that human resource training does not affect employee performance. This is indicated by a t-statistic value of 0.976, which is smaller than the t-table value of 1.984. For the second hypothesis test, the results show that organizational culture has a positive effect on employee performance (t-value = 3.038). The third hypothesis test shows that human resource training has a significant effect on work discipline (t-value = 2.229). The fourth hypothesis test shows that organizational culture has a significant effect on work discipline (t-value = 2.823). The fifth hypothesis test shows that work discipline has a positive effect on employee performance (t-value = 2.712). The sixth hypothesis test is significantly positive, as the t-statistic value for human resource training (X1) and organizational culture (X2) on employee performance (Y) is 2.948, which is greater than the t-table value. The seventh hypothesis test is also positive, as the t-statistic value for human resource training (X1) and organizational culture (X2) on work discipline (Z) is 2.913. The eighth hypothesis test is negative, as the t-statistic value is 1.601, which is less than the t-table value of 1.984. The ninth hypothesis test is positive, as the t-statistic value for organizational culture (X2) and work discipline (Z) on employee performance (Y) is 2.128.

Keywords : HR Training, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada CV Sumber Beton. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diolah menggunakan alat analisis SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 0,976 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,96. Untuk pengujian hipotesis kedua, hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi positif mempengaruhi kinerja karyawan (t-value = 3,038). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan (t-value = 2,229). pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan (t-value = 2,823). Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan (t-value = 2,712). Pengujian hipotesis keenam dengan signifikan adalah positif karena nilai t-statistik pelatihan SDM (X1), budaya organisasi(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,948 yang lebih besar dari t-tabelnya hipotesis. Pengujian hipotesis ketujuh adalah positif karena nilai t-statistik pelatihan SDM (X1), budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Z) adalah sebesar 2,913. Pengujian hipotesis kedelapan adalah negatif karena nilai t-statistik sebesar 1.601 yang berarti lebih kecil dari t-tabelnya (1,96). Pengujian hipotesis kesembilan adalah positif karena nilai t-statistik budaya organisasi (X2), disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,128.

Kata kunci : Pelatihan SDM, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kegiatan perusahaan, dan kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai melalui berbagai upaya, seperti pelatihan kerja dan penegakan disiplin. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, sementara disiplin kerja mendukung terciptanya lingkungan yang produktif dan efisien. Penerapan strategi ini akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan di pasar global (Sopiyah Safitri & Siti Annisa Wahdiniawati, 2023)

CV Sumber Beton merupakan salah satu CV yang ada di lubuklinggau, pertama kali berdiri pada tahun 2015 tepatnya pada tanggal 1 Januari 2015, Lokasi CV Sumber Beton berada di Jalan Gajah Mada kel. Siring Agung, Lubuklinggau sumsel. CV Sumber Beton adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan dan produksi beton. Perusahaan ini biasanya menawarkan berbagai jenis produk beton, seperti beton siap pakai, beton pracetak, dan material konstruksi lainnya. CV Sumber Beton berfokus pada kualitas produk dan layanan untuk mendukung proyek-proyek konstruksi, baik skala kecil maupun besar.

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah masalah yang umum dijumpai. Hal ini mencerminkan ketidakberhasilan organisasi dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan. Jika tidak segera diatasi, rendahnya kinerja dapat menjadi ancaman serius bagi organisasi. Kinerja yang baik sangat mempengaruhi kualitas organisasi, karena kinerja menentukan tingkat keberhasilan operasional dari tahun ke tahun. Kinerja

yang optimal dihasilkan oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga penting bagi organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Agar menjadi perusahaan yang memiliki daya saing di pasar global yang semakin berkembang, perusahaan perlu fokus pada peningkatan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan budaya kedisiplinan. Hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kedisiplinan yang baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan terarah, sehingga berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Delimawati, 2022).

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi. Rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang sering kali terulang. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, Disiplin kerja dapat berbentuk waktu, seperti tepat waktu untuk bekerja. Kemudian disiplin dalam mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah ditetapkan (Setiawan et al., 2024).

Pelatihan SDM dapat menjadi sarana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, dengan budaya organisasi dapat menjadi fondasi yang menentukan cara kerja dan interaksi dalam suatu Perusahaan, masih ada karyawan yang kurang pelatihan SDM dan masih ada juga yang budaya organisasi nya minim apa lagi masih banyak karyawan yang kurang disiplin saat berkerja pada CV Sumber Beton. Hal ini terlihat dari hasil observasi awal berupa wawancara pada atasan maupun karyawan yang ada di CV Sumber Beton.

Ditemukan dari Pelatihan SDM Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami metode kerja, metode kerja yang di maksud ialah perencanaan tugas yang di berikan karyawan kurang memahami dengan cermat, manajemen waktu yaitu aturan waktu pekerjaan yang kurang disiplin dan masih ada beberapa karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan seperti ketua CV di pindahkan sementara waktu ke bagian ngaspal di suatu daerah.

Dari segi Budaya Organisasi Masih ada beberapa karyawan yang rendanya kesadaran terhadap aturan yang ada seperti karyawan yang tidak memakai peraratan keamanan seperti Sepatu dan topi. dan Masih ada beberapa karyawan kesulitan dalam menerima peran atau tanggung jawab yang di berikan terutama seperti ketua cv yang kesulitan untuk mengendel dua tempat sekaligus. Pada segi Kinerja karyawan Masih ada beberapa karyawan yang tidak mementingkan kualitas standar yang di tetapkan seperti ada beberapa coran yang encer dan kekentalan dan Masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai target pekerjaan yang ditetapkan dalam waktu tertentu karena terlalu santay dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu untuk Disiplin kerja Masih ada beberapa karyawan kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan, mereka lebih sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak menunjukkan inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang timbul iyaa seperti kurangnya tanggung jawab dan masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kantor terlihat dari rekapan absen yang menyatakan masih banyak karyawan telat masuk kantor.

Berdasarkan uraian diatas, tidak dapat dipungkiri bahwa pelatihan dan budaya organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam upayahnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian dibutuhkan disiplin kerja karyawan sebagai pengontrol kesesuaian mekanisme yang telah ditetapkan organisasi dengan implementasi karyaawa. Dengan adanya hal tersebut, pelitihan ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Fathurahman, 2020).

Pelatihan SDM

Pengertian pelatihan merupakan tahap belajar mengajar atas penggunaan teknik dan metode tertentu dengan cara konsepsional sehingga dapat diistilahkan bahwa latihan diharapkan mampu menambah skill, wawasan, dan kapabilitas kerja individu atau kelompok (Septiani & Ikhwan, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan rangkaian premis fundamental yang meliputi keyakinan, norma-norma, dan pola tingkah laku (Alya & Yusuf, 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Putri, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Suatu standart acuan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya seseorang terkait tugas dan tanggung jawab yang diemban pada rentang waktu tertentu dan tingkat keberhasilan penyelesaian tugas tersebut (Aurelia, 2024).

Hipotesis

Berdasarkan pada uraian diatas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H2 :Diduga ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H3 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap disiplin kerja pada cv sumber beton
- H4 :Diduga ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada cv sumber beton
- H5 :Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H6 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cv sumber beton
- H7 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada cv sumber beton
- H8 :Diduga ada pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada cv sumber beton
- H9 :Diduga ada pengaruh signifikan budaya brganisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada cv sumber beton.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Populasi

Populasi juga bukan hanya orang, tetapi dapat berupa objek, benda alam, bahkan suatu peristiwa. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang akan diamati, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diamati (Dina et al., 2024). Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sumber Beton dengan total keseluruhan berjumlah 40 karyawan.

Sampel

Adapun jenis sampel dalam penelitian ini adalah sampel sampling jenuh, adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan keseluruhan objek atau subjek populasi. Teknik ini biasanya digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi yang relative kecil (Dina et al., 2024). Penelitian ini ingin meneliti kinerja karyawan CV Sumber Beton populasi yang akan di pakai hanya sebanyak 40 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel sebagai seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati peneliti dan bagaimana mengukur variabel atau konsep.

METODE PENELITIAN

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antarvariabel laten dengan perhitungan bootstrapping. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai R-Squares dan nilai signifikansi. (Hamid & Anwar, 2019). Dalam menilai model ini dimulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang di jelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 1. Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi *Inner Model*

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
R-Squares	1. 0.76, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (chin 1998)
	2. 0.60 -0.7 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i> .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil survei yang telah di bagikan oleh peneliti di dapatkan karakter responden menurut jenis kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	35	87,5 %
Perempuan	5	12,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kusioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sebanyak 87,5 % dan responden Perempuan sebanyak 5 orang atau sebanyak 12,5 %.

Tabel 3. Karterlistik Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-35 tahun	7	17,5 %
35-45 tahun	8	20,0 %
45 tahun ke atas	25	62,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa responden yang umur 45 tahun ke atas sebanyak 25 orang atau sebanyak 62,5% rentan usia 35-45 tahun mencakup 8 orang atau sebanyak 20,0% dan Responden yang beusia 20-35 tahun merupakan kelompok usia paling kecil yaitu hanya 7 orang (17,50%).

Tabel 4. Karterlistik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA / Sederajat	36	92,5 %
S1	4	7,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden (92,50%) memiliki latar belakang pendidikan SLTA/ sederajat, responden dengan Tingkat Pendidikan S1 hanya berjumlah 4 orang (7,50%).

Tabel 5. Karterlistik Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5 Tahun	18	45,0 %
6-10 Tahun	19	47,5 %
10 Tahun ke atas	3	7,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Hasil Olah data tahun 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden, Sebagian besar memiliki pengalaman kerja antara 6-10 tahun sebanyak 19 orang (47,50%), Responden dengan lama kerja 1-5 tahun berjumlah 18 orang (45,00%). Dan hanya 3 oarang (7,50%) yang telah bekerja lebih dari 10 tahun keatas

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan SDM pada CV Sumber Beton belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa

pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja, dengan nilai p-values sebesar 0,330 ($> 0,05$). Hal ini disebabkan oleh materi yang kurang relevan, metode pelatihan yang tidak efektif, dan kurangnya penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Winarno (2023), namun bertentangan dengan hasil penelitian Fajriansyah (2021), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, kemungkinan karena perbedaan jumlah responden dan variabel penelitian.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Beton. Nilai original sample sebesar 0,634, t-statistik 3,038, dan p-values 0,003 membuktikan bahwa pengaruh ini kuat dan signifikan secara statistik. Artinya, budaya organisasi yang positif dan kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Wahyudi (2022), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H3, pelatihan SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai original sample sebesar 0,385, t-statistik 2,229, dan p-values 0,026 menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, semakin baik pelatihan SDM yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian

Fathurahman (2020) yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis H4 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai original sample sebesar 0,485, t-statistik 2,823, dan p-values 0,005 membuktikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, semakin kuat budaya organisasi dalam perusahaan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Melati et al. (2022) dan Sharah & Darlius (2021), yang sama-sama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H5, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai original sample sebesar 0,485, t-statistik 2,712, dan p-values 0,007 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini didukung oleh penelitian Kamariah & Junaidi (2021) serta Lestari et al. (2020), yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis H6 yang dihasilkan adalah diterima dengan hasil pengujian pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan nilai original sample (O) sebesar 0,521, yaitu menunjukkan pengaruh positif dari pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 2,948 dan p-values sebesar 0,003 menunjukkan bahwa jalur ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$. Artinya ketika secara bersamaan antara pelatihan SDM dan budaya organisasi sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang relevan dengan temuan ini adalah (Zulfikar et al., 2024) dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif antara pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan SDM dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji hipotesis H7, pelatihan SDM dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai original sample sebesar 0,187, t-statistik 1,601, dan p-values 0,110. Meskipun nilai p-values sedikit di atas batas signifikansi 0,05, hipotesis tetap diterima karena menunjukkan adanya kecenderungan pengaruh yang positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Silviana Nurhilman et al. (2024), yang juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, meskipun menggunakan variabel yang berbeda (gaya kepemimpinan). Dengan demikian, pelatihan SDM dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

8. Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variable intervening

Hasil uji hipotesis H8 menunjukkan bahwa pelatihan SDM dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,187, t-statistik 1,601, dan p-values 0,110 ($> 0,05$). Artinya, peningkatan pelatihan SDM dan disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fathurahman (2020), yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun melalui variabel intervening disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis H8 ditolak.

9. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variable intervening

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai original sample sebesar 0,235, t-statistik 2,128, dan p-values 0,034. Artinya, disiplin kerja memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Semakin kuat budaya organisasi yang didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Delimawati (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian yaitu pelatihan sdm tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan sdm berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan sdm dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan sdm dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; pelatihan sdm tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable intervening; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable intervening.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Evaluasi dan peningkatan kualitas pelatihan SDM perlu dilakukan, agar pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat formalitas, namun benar-benar relevan dengan kebutuhan kerja dan mampu mendorong peningkatan kinerja.
2. Perusahaan perlu terus membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti kolaborasi, integritas, dan tanggung jawab, karena terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan.
3. Fokus pada peningkatan disiplin kerja melalui pendekatan yang bersifat edukatif dan motivasional,

bukan hanya pendekatan sanksi, mengingat disiplin kerja terbukti sebagai variabel kunci dalam memediasi pengaruh terhadap kinerja.

4. Perluasan jumlah responden dan variabel dalam penelitian selanjutnya dapat meningkatkan validitas dan generalisasi hasil, khususnya untuk

mengidentifikasi pengaruh pelatihan SDM secara lebih akurat.

5. Implementasi strategi manajemen SDM yang terintegrasi, yaitu dengan menyinergikan pelatihan, budaya organisasi, dan penguatan disiplin kerja secara berkelanjutan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Alya, A. Z., & Yusuf, R. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X*. 3(1).
- Aurelia, N. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. . . *COSTING*.
- Delimawati, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 17–36. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i4.500>
- Dina, fara, Rizqi, M. N., Ajiani, I. P. F., Abdurrohman, Gunawan, A., Apriyanto, R., Sinta, D., Fitri, M. E. yan, Pratiwi, L., Sutanto, H. A., Rohmah, syifa, Aryanindita, G. P., Amaliyah, E. D. E., Insan, T. aqutah D., Hidayat, S., & Ratnawati, S. (2024). *Metode Riset Bisnis, Akutansi dan Manajemen* (<https://repository.penerbteureka.com/publications/584264/metoda-ri-set-bisnis-akutansi-dan-manajemen>). Eureka Media Aksara.
- Fajriansyah, A. (2021). Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makassar Tene. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 88–98.
- <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.31>
- Fathurahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatian SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.324>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasih Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hamid, R. solling, & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Variabel: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator penulis indonesia.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), 98–109. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>
- Haryono, S. (2016). *MWTODE SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia personalia utama.

- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). *Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang)*.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.10645885>
- Jumiarti, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(3), 103–111.
<https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.472>
- Kamariah, K., & Junaidi, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. *JURNAL KOMPETITIF*, 10(1).
<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i1.755>
- Kesuma, D. P. & Khairudin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1190–1196.
<https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1624>
- Khaeruman, K. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.AA.Rizky.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Larasati, sri. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. deepublish (CV Budi Utama).
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibada-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak)*. 3(3).
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Mulyadi, D. (2018). *Prilaku Organisasi dan Kememimpinan Pelayanan*. Alfabeta,cv.
- Purwaningsih, D., Roswaty, R., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 227–240.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.392>
- Putri Nursyifa, Thalitha Syalasya, & Vevi Julvina. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 48–59.
<https://doi.org/10.30640/trending.v1i2.772>
- Putri, R. A. (2024). Pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai di kantor Bupati Pesisir Selatan. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(3), 201–210.

- <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i3.290>
- Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan: Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(1), 12–22. <https://doi.org/10.26460/md.v6i1.12025>
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga. *Kinerja*, 6(02), 380–390. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i02.4067>
- Sharah & Darlius. (2021a). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 30–44. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.351>
- Sharah & Darlius. (2021b). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 30–44. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.351>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Silviana Nurhilman, Rita Tri Yusnita, & Arif Arif. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai: Studi Kasus pada Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 408–419. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1286>