



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 16539-16553
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika di Kota Makassar

Muhammad Awal Fajar^{1✉}, Andi Irfan², Hafipah³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

Email: muhammadawalfajar2001@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kompetensi terhadap Karyawan PT Infomedia Solusi Humanika di kota makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 88 karyawan. Mereka dipilih melalui metode pengambilan sampel yang disebut probabilitas atau random sampling dengan teknik Slovin, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel ($-6.245 > -1.662$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel ($6.351 > 1.662$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel ($2.833 > 1.662$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,006 < 0,05$).

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

Abstract

This research aims to determine the influence of training, work discipline and competency on employees of PT Infomedia Solusi Humanika in Makassar City. This research uses a quantitative approach, with a sample of 88 employees. They were selected through a sampling method called probability or random sampling with the Slovin technique, and data collection using a questionnaire. Multiple linear regression test was used in this research. The results of this research partially show that the training variable has a positive effect on employee performance with a t-count > t-table (-6.245 > -1.662) and a significant value of less than 0.05 (0.000 < 0.05), the work discipline variable has a positive effect on employee performance with a t-count value > t-table (6,351 > 1,662) and a significant value of less than 0.05 (0.000 < 0.05) and the competency variable has a positive effect on employee performance with a t-count > t-table value (2,833 > 1,662) and a significant value of less than 0.05 (0.006 < 0.05).

Keywords: *Training, Work Discipline, Competency, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber utama kekuatan bisnis, potensi atau energi yang berasal dari manusia. Untuk menyelidiki peran manusia dan hubungan interpersonal dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia diatur menurut bidang manajemen tertentu. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kemampuan dan ketrampilannya sudah teruji, loyal terhadap perusahaan, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi bisa dipastikan bisnisnya akan mampu berkembang pesat.

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada manusia yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam suatu organisasi, perusahaan, atau negara. SDM mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan pengembangan tenaga kerja, seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, motivasi, dan kesejahteraan. SDM juga merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, perusahaan, atau negara. Oleh karena itu, SDM membutuhkan manajemen yang baik agar dapat dimanfaatkan secara optimal dan efektif.

Seringkali perusahaan menginginkan kesuksesan, beberapa perusahaan menjadikan kinerja karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan. Salah satu cara untuk meningkatkan peluang keberhasilan organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM sehari-harinya. Pada hakikatnya produktivitas banyak kaitannya dengan kualitas suatu usaha, dimana sumber daya manusia suatu perusahaan menciptakan produktivitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan, yang menentukan tingkat

keberhasilan dalam menjalankan bisnis dari tahun ke tahun . Menurut (Yhonanda Harsono, 2023) "kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi kerja yang dibuat oleh suatu perusahaan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi".

Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan di perusahaan. Pelatihan diperlukan agar pegawai baru maupun pegawai lama dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih maksimal. Pelatihan diberikan agar karyawan saat ini dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Setiap pekerja menerima pelatihan yang khusus sesuai bidang keahliannya. Tujuan dari pelatihan yang diberikan adalah agar karyawan tidak mengalami kebosanan atau monoton dalam pekerjaannya saat ini. dan untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan perusahaan, program pelatihan diselenggarakan pada tahun Program pelaksanaannya kemudian dikembangkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut (Siswadi, 2017) "Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan".

Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karena perusahaan ingin mencapai tujuan sumber daya manusia yang lebih spesifik untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas. Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai yang telah disepakati adalah disiplin. Dalam situasi ini, disiplin erat kaitannya dengan norma, strategi, aturan organisasi, dan sebagainya. Menurut (Sarmigi et al., 2022) "Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan".

Sebagai pemimpin dan karyawan pada tingkat tugas dan kendali, organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sangat penting dalam organisasi perusahaan karena SDM merupakan pengolahan sistem, Tentu saja, pengelolaan sistem ini perlu memperhatikan faktor-faktor penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan pelatihan, serta tingkat kenyamanan dalam bekerja agar karyawan yang berminat dapat menyumbangkan semua kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap seseorang. (Rosmaini & Tanjung, 2019) mengatakan bahwa

"Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". "Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya".

PT Infomedia Solusi Humanika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *HR Management Services*, dimana output yang dihasilkan perusahaan ini yaitu berupa jasa pengembangan solusi manajemen SDM perusahaan klien. Oleh karena itu, karyawan PT Infomedia Solusi Humanika cenderung menerapkan strategi modern untuk meningkatkan basis pelanggannya. Namun seringkali kinerja pegawai kurang baik, tentunya dalam bidang pekerjaan tersebut diperlukan kinerja yang baik agar tidak mengecewakan konsumen. Kinerja yang buruk dapat dilihat pada tugas-tugas lain yang tidak selalu selesai tepat waktu. Seringkali juga terjadi kurangnya komunikasi antara karyawan dan konsumen.

Ketidaksiplinan di kalangan karyawan membuat seluruh pekerjaan menjadi sulit. Konsumen sering mengeluh tentang waktu respons yang lambat. Hal ini tentu saja karena karyawan tidak menganggap serius pekerjaannya. Karyawan sering kali lalai untuk datang tepat waktu, dan karyawan sering kali mangkir saat makan siang dan pulang ketika waktu pulang sudah hampir tiba. Hal ini tentu mempengaruhi kecepatan penyelesaian pekerjaan. Selain itu, rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kurangnya pengetahuan pegawai terhadap bidangnya. Pelatihan kerja yang baik sangat diperlukan karena selain itu para karyawan perusahaan ini mempunyai perbedaan antara pendidikannya dengan pekerjaannya saat ini.

Penulis tertarik untuk menyelidiki sejauh mana Pelatihan, disiplin kerja, dan Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang telah dijelaskan di atas. Sebuah skripsi akan didasarkan pada temuan. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika di Kota Makassar"

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melaksanakan penelitian pada perusahaan PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar Jalan A.P. Pettarani No. 10, Masale, Kec. Panakukang Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dan waktu pelaksanaan dari Bulan Maret – April 2024.

Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menurut (Oktaviani, 2023) penelitian kuantitatif “merupakan pendekatan penelitian yang berdasarkan dengan filsafat positive, dimanfaatkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penggolongan metode kuantitatif yang peneliti gunakan yaitu analisis linear berganda”.

Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kusioner atau angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan skala likert. Sikap, pendapat, dan persepsi yang akan diukur, diubah menjadi variabel, dan dijadikan titik awal pembuatan item instrumen diukur menggunakan skala Likert. dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden dan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Menurut (Sugiyono, 2008) Instrument penelitian “merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.

Skala Likert		
No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kusioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada

responden dengan menggunakan panduan kuesioner. Kemudian Observasi merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung di tempat penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji T dan analisis regresi linier berganda.

Uji validasi

Uji validasi dipakai untuk mengukur benar atau tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan benar jika pernyataan atau pertanyaan pada kusioner bisa untuk mengungkapkan hal yang mau diukur oleh kusioner tersebut. Untuk menguji kusioner dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, dimana :

- a) Jika perbandingan nilai dari r hitung $>$ r table maka jawaban atau data dari instrument penelitian valid.
- b) Jika perbandingan nilai r hitung $<$ r tabel maka jawaban atau data dari instrumen penelitian tidak valid.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji parsial setiap variabel. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel coefficients dikolom signifikan. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka bisa dikatakan variabel dependen secara parsial di pegaruhi oleh variabel independen. Akan tetapi jika nilai dari sig $>$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpegaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berhubungan dengan variabel pernyataan yang menjadi ukuran suatu variabel dan urutan dalam suatu bentuk kusioner. Sebuah variabel dikatakan realibiltas apabila hasil uji statistik Alpha $>$ dari 0,60

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear sering digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas antara pelatihan, disiplin kerja dan kompetensi sebagai variabel terikat berpengaruh terhadap kinerja. Seringkali model regresi linier dapat direpresentasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja karyawan

a : Konstanta

b1, b2, b3 : Koefisien regresi

X1 : Variabel bebas Pelatihan

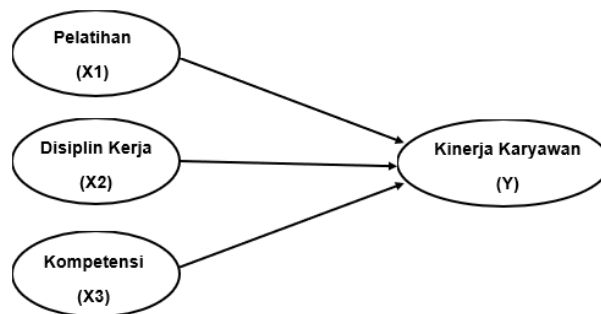
X2 : Variabel bebas Disiplin kerja

X3 : Variabel bebas Kompetensi

Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian merupakan gambaran hubungan dari dua variabel yakni variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan Kompetensi (X3) sebagai variabel independen sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	Pelatihan	X1.1	0,207	0,677	Valid
		X1.2	0,207	0,675	Valid
		X1.3	0,207	0,698	Valid
		X1.4	0,207	0,602	Valid
		X1.5	0,207	0,607	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,207	0,673	Valid
		X2.2	0,207	0,849	Valid
		X2.3	0,207	0,771	Valid

		X3.1	0,207	0,776	Valid
		X3.2	0,207	0,741	Valid
3	Kompetensi	X3.3	0,207	0,798	Valid
		X3.4	0,207	0,693	Valid
		Y.1	0,207	0,707	Valid
		Y.2	0,207	0,642	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y.3	0,207	0,615	Valid
		Y.4	0,207	0,599	Valid
		Y.5	0,207	0,743	Valid

Berdasarkan hasil diatas, nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), kompetensi (X3) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,207), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel antara Pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), Kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.169	1.804		9.520	.000
1 Pelatihan (X1)	-.419	.067	-.482	-6.245	.000
Disiplin Kerja (X2)	.752	.118	.547	6.351	.000
Kompetensi (X3)	.233	.082	.243	2.833	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji parsial (uji t) di atas dapat diperoleh rincian sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu (0,000) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar, menunjukkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama diterima.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu (0,000) < 0,05 sehingga

dapat disimpulkan Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar, menunjukkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua diterima.

c. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu (0,006) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan Kompetensi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar, menunjukkan bahwa H₃ atau hipotesis kedua diterima.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Ket.
Pelatihan (X1)	0,60	0,670	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,650	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,60	0,745	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,677	Reliabel

Karena Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga bisa dinyatakan bahwa hasil dari data penelitian pada variabel pelatihan (X1) disiplin kerja (X2) kompetensi (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliable.

Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.169	1.804		9.520	.000
1 Pelatihan (X1)	-.419	.067	-.482	-6.245	.000
Disiplin Kerja (X2)	.752	.118	.547	6.351	.000
Kompetensi (X3)	.233	.082	.243	2.833	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 17.169 - 0,419X_1 + 0,752X_2 + 0,233X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja karyawan

a : Konstanta

X1 : Variabel bebas Pelatihan

X2 : Variabel bebas Disiplin kerja

X3 : Variabel bebas Kompetensi

dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. 17,169 adalah nilai konstanta. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 17,169 pada saat Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi semuanya nol.
- b. Pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar -0,419 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin atau 1% pada variabel pelatihan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,419 jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Koefisien Pelatihan negatif, artinya semakin meningkatkan nilai Pelatihan tidak meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,752 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu point atau 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,752 apabila variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Koefisien disiplin kerja yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja.
- d. Kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,233 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu point atau 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,233 apabila variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Koefisien kompetensi yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara kinerja karyawan dengan kompetensi

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan meningkatkan kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika di Kota Makassar yang ditunjukkan dari hasil uji parsial (uji t). Hasil pengolahan data SPSS menunjukkan hal tersebut dengan menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-6,245 > 1,662$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manullang & Noor, 2020), dengan judul "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama", yang mana memperoleh

hasil uji parsial (uji-t) dengan nilai ($t\text{-hitung } 11.131 > t\text{-tabel } 2.010$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Pt. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama. Meskipun pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia solusi humanika di kota makassar. Instruktur dalam pelatihan ini masih kurang bagus dikarenakan masih adanya beberapa yang menjawab dari variabel ini salah satunya indikator kualitas instruktur pelatihan.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika di Kota Makassar yang ditunjukkan dari hasil uji parsial (uji t). Hasil pengolahan data SPSS menunjukkan hal tersebut dengan menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} >$ dari $t\text{-tabel}$ ($6.351 > 1.662$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zillah et al., 2022), "dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", dimana memperoleh hasil uji t dengan nilai ($t\text{-hitung } 5,550 > t\text{-tabel } 2,020$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Meskipun disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia solusi humanika di kota makassar. tingkat kewaspadaan dalam perusahaan ini masih kurang bagus dikarenakan masih adanya beberapa yang menjawab dari variabel ini salah satunya indikator tingkat kewaspadaan.

3. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika di Kota Makassar yang ditunjukkan dari hasil uji parsial (uji t). Hasil pengolahan data SPSS menunjukkan hal tersebut dengan menunjukkan bahwa $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($2.833 > 1.662$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Syahputra & Tanjung, 2020), dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan", dimana memperoleh hasil uji t yaitu ($t\text{-hitung } 3.106 > t\text{-tabel } 1.672$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,006 < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif

secara parsial terhadap kinerja karyawan. Meskipun kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia solusi humanika di kota makassar. keterampilan karyawan yang dibutuhkan dalam perusahaan ini masih kurang bagus dikarenakan masih adanya beberapa yang menjawab dari variabel ini salah satunya indikator keterampilan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia solusi humanika di kota makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia solusi humanika di kota makassar.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia solusi humanika di kota makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Cipta, W. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. 2(1), 133–140.
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Firmansyah. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–144.
- Ghozali, I. (2018). . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Irfan, A., & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 763–771.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.

- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Lisa Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Lubis, R. P. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ALINDOBAJA PERKASA MEDAN*. 2(3).
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Manullang, J. F., & Noor, M. I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3). <https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.493>
- Marlina, G. E., Ekasari Harmadji, D., Trinanda, O., Hapsara, O., Syahputri, A., Habibi, M., Simatupang, S., Wayan Dian Irmayani, N., Widjaja, W., Rani Rengganis, D. P., Noor, A., Ady Dj, A., & Saefullah, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nazir, A. (2019). Jurnal mandiri : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara*, 3(1), 150–169.
- Novi V. (2020). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*.
- Oktaviani. (2023). *Subur, TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT . Inti Indosawit*. 3(1).
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 11(1), 40–46.
- Prof Ma'ruf Abdullah, & Si, M. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Rahayu, M. S., Rushadiyati, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. 11(2), 136–145.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.)*. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saputra. (2020). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia , Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*. 03, 187–197.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 43. <https://doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928>
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 36–46. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i2.29>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. 6(1), 22–32.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2008). *manajemen sumber daya manusia*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 283–295.
- Tsauri, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (MutoharAhmad & A. Nur (eds.)). STAIN Jember Press.
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>

Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>