

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada PT.Multipack Thamrin Jaya)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Muhammad Rezeki Amin**

**201910160311117**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**



# LEMBAR PENGESAHAN

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Multipack Tahmin Jaya)

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Muhammad Rezeki Amin**

NIM : **201910160311117**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Penguji I : **Dr. Mursidi, M.M.**

Penguji II : **Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **Ketua Program Studi,**

**Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**



## LEMBAR ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Muhammad Rezeki Amin  
NIM : 201910160311117  
Program Studi : Manajemen  
E-mail : [muhammadrezekiamin@gmail.com](mailto:muhammadrezekiamin@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkn nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 19 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan



Muhammad Rezeki Amin

# **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada PT.Multipack Thamrin Jaya)

**Muhammad Rezeki Amin**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: [muhammadrezekiamin@gmail.com](mailto:muhammadrezekiamin@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk : mendeskripsikan kondisi pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis peran mediasi disiplin kerja pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi production PT. Multipack Thamrin Jaya dengan jumlah 40 responden menggunakan teknik *total sampling*. Metode yang digunakan menggunakan SEM-PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara parsial berpengaruh positif signifikan dan disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci – Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan***

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada PT.Multipack Thamrin Jaya)

**Muhammad Rezeki Amin**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: [muhammadrezekiamin@gmail.com](mailto:muhammadrezekiamin@gmail.com)

***Abstract***

*This study aims to: describe the conditions of job training, work discipline and employee performance, analyze the effect of job training on employee performance, analyze the effect of job training on work discipline, the effect of work discipline on employee performance, analyze the mediating role of work discipline on the effect of job training on employee performance. The population in this study were employees of the production division of PT. Multipack Thamrin Jaya with a total of 40 respondents using the total sampling technique. The method used is SEM-PLS 4. The results of this study indicate that all the effects of independent variables on the dependent have a significant positive effect and work discipline can mediate the effect of job training on employee performance.*

***Keywords - Job Training, Work Discipline, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening”** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Siti Nurhasanah, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada kedua orang tua saya, Rezeki Hilmi dan Tri Meirawati. Serta seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan doa, ridho, dukungan dan pengorbanan baik secara moral maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik

6. Terima kasih kepada sahabat sahabat saya Fajri, Tomas, Adit, Anugrah, Topan, Rafli, Yoga, Afa yang memberikan dukungan dan selalu mendengarkan keluh kesah selama proses penyusunan skripsi ini
7. Terima kasih kepada Fernanda, Ramzy, Rafli, Rayhan, sebagai teman yang selalu memberikan dukungan, mengingatkan dan membantu dalam penulisan skripsi ini
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya akan diberikan yang lebih dari Allah SWT. Alhamdulillah dengan segala keterbatasan dan kekurangan ini, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 19 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan

Muhammad Rezeki Amin



## DAFTAR ISI

<b>COVER.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II Tinjauan Pustaka</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Landasan Teori.....	13
C. Kerangka Pikir.....	25
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
A. Lokasi Penelitian .....	28
B. Jenis Penelitian .....	28
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	28
D. Definisi Operational Variabel .....	29
E. Data Dan Sumber Data .....	32
F. Teknik Pengumpulan Data .....	33
G. Metode Analisis Data.....	33

**BAB IV Hasil dan Pembahasan**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....39

B. Gambaran Karakteristik Responden.....41

C. Deskripsi Jawaban Responden .....44

D. Hasil Analisis Partial Least Square (PLS) .....48

E. Pembahasan .....61

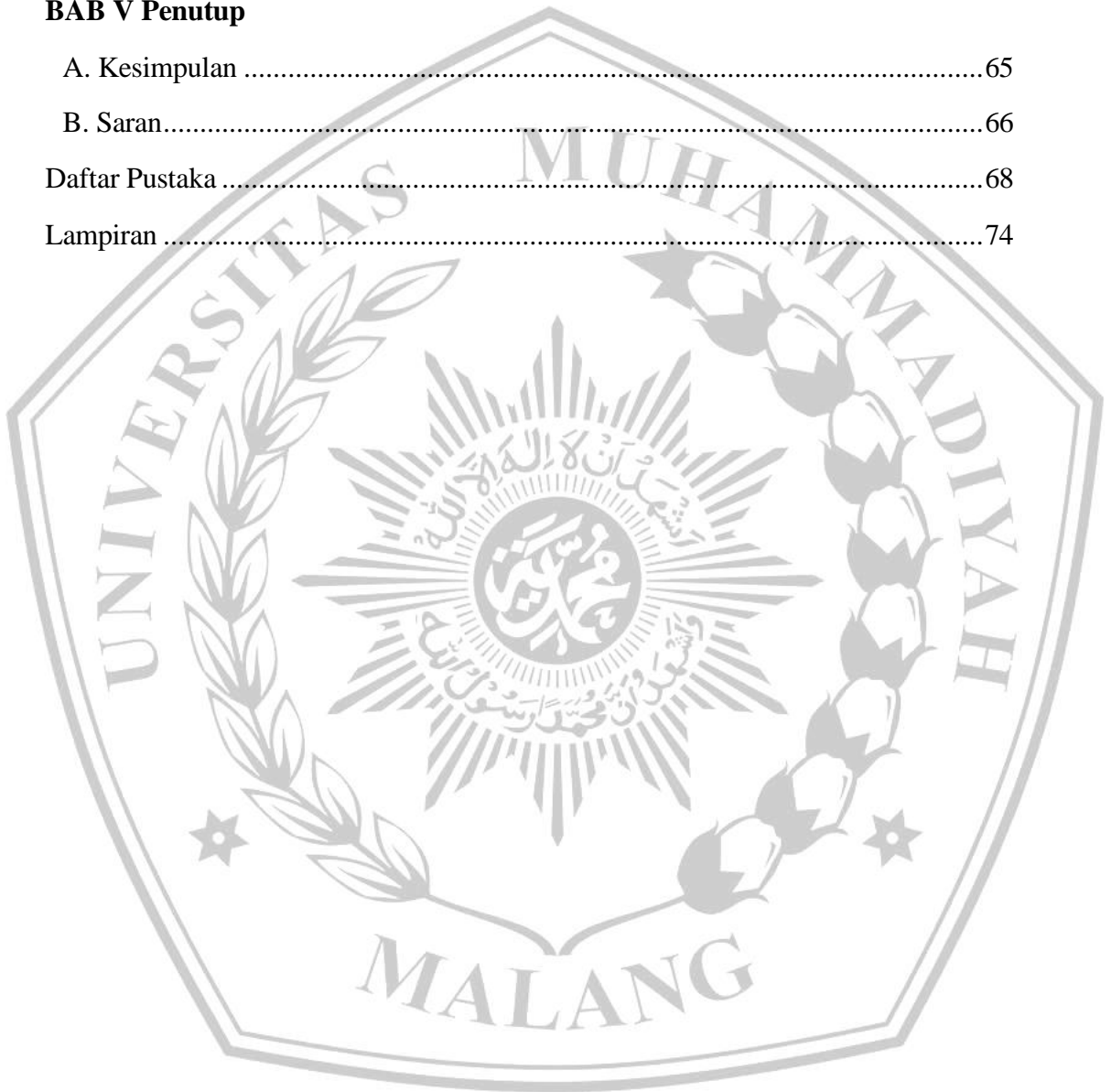
**BAB V Penutup**

A. Kesimpulan .....65

B. Saran.....66

Daftar Pustaka .....68

Lampiran .....74



## Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	25
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2. Hasil Uji Outer Model.....	51



## Daftar Tabel

Tabel 1.1. Data Produksi Converting Box 2022.....	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2. Rentang Skala.....	32
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden .....	42
Tabel 4.2. Umur Responden.....	42
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4.4. Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.5. Hasil Uji Rentang Skala variabel pelatihan kerja.....	45
Tabel 4.6. Hasil Uji Rentang Skala variabel disiplin kerja .....	46
Tabel 4.7. Hasil Uji Rentang Skala variabel kinerja karyawan.....	47
Tabel 4.8. Hasil outer Loading .....	49
Tabel 4.9. Hasil AVE .....	50
Tabel 4.10. Hasil Fornell-larcker .....	52
Tabel 4.11. Hasil Cross loading .....	53
Tabel 4.12. Hasil uji reliabilitas .....	54
Tabel 4.13. Hasil nilai R-Square .....	55
Tabel 4.14. Hasil Goodnes of Fit .....	56
Tabel 4.15. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung .....	57
Tabel 4.16. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung.....	58
Tabel 4.17. Hasil Uji Hipotesis .....	59

## Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	74
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden .....	76
Lampiran 3. Outer Model .....	83
Lampiran 4. Inner Model.....	85



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salemba Empat*.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(September), 60–69.  
<https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–12.
- Ghozali. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Henry, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *Mbia*, 18(1), 76–84. <https://doi.org/10.33557/mbia.v18i1.326>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kawulusan, F. D. (2016). *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*. 1–20.
- Khurotin, & Afrianty. (2018). Analisis pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Laksono, D. A. (2017). *Pengaruh Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin kerja*.
- Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). the Effect of Training , Experience and Work Environment of the Performance. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, 3(1), 737–747.
- Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maskarto, L. N. R., & Tachyan, Z. (2018). *Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mazidah, N. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, 1(1), 1–8.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055>  
<https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>  
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024>  
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>

- Moekijat. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pawastri, N., Istiatin, & Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward dan Kepuasan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Press.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Robbins. (2006). *Kinerja Karyawan*.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMB*, 3.
- Singodimedjo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 150–159.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, CV.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).



<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>

- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional, September*, 1–13.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 4(2), 6.
- Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2308–2317.

### Top Sources

- 11% Internet sources
- 0% Publications
- 15% Submitted works (Student Papers)

### Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	
	University of Muhammadiyah Malang	7%
2	Internet	
	repository.upbatam.ac.id	4%
3	Internet	
	jiip.stkipyapisdompu.ac.id	2%
4	Internet	
	eprints.unmas.ac.id	2%