

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERT LIGHTING ASIA JAKARTA SELATAN

Mishel Alilah Gunawan¹, Dewi Lestari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ mishelalilah@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01997@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. The study uses a quantitative research method involving employees as samples. The sample used is a saturated sample with a total of 60 people. The research employs various tests including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, regression coefficient tests, coefficient of determination tests, and hypothesis tests. The results of the study obtained the multiple regression equation $Y = 11.184 + 0.263X_1 + 0.483X_2 + 4.700$. The regression coefficient value for the performance variable is 11.184, which concludes that if training (X_1) and work discipline (X_2) remain constant (unchanged), the consistency value of performance (Y) will be 11.184. The t -test result for Training on Performance is $2.777 > 2.002$ with a significance of $0.007 > 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating a positive and significant effect of training on employee performance. Meanwhile, the t -test result for Work Discipline on Performance is $5.432 > 2.002$ with a significance of $0.000 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_0 is rejected, indicating a positive and significant effect of work discipline on employee performance. Additionally, the F -test result for Training and Work Discipline on Performance is $19.751 > 3.160$ with a significance level of 0.05 , yielding a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis stating that training and work discipline simultaneously affect employee performance is accepted.

Keywords: Job Training, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 60 orang. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 11,184 + 0,263X_1 + 0,483X_2 + 4,700$. Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 11,184 menyimpulkan bahwa jika pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 11,184. Hasil uji t untuk Pelatihan terhadap Kinerja sebesar $2,777 > 2,002$ dengan sig. $0,007 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar $5,432 > 2,002$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil perhitungan statistik uji f Pelatihan dan

Disiplin kerja terhadap Kinerja yaitu sebesar $19,751 > 3,160$ dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel pelatihan, disiplin kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan – perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan – perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Melihat perubahan lingkungan organisasi semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsive agar tetap bertahan. Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen dan persaingan yang ketat dengan perusahaan lain.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada diperusahaan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas – tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam memajukan perusahaan, sumber daya meningkatkan kinerja karyawan terdapat variabel yang mempengaruhi manusia yang berkualitas

adalah yang memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini pelatihan dan disiplin kerja yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan semua kegiatan dalam bentuk mendapatkan, meningkatkan, mengembangkan kompetensi, kinerja, disiplin, sikap serta etos kerja karyawan sesuai dengan keahlian yang sesuai dengan jabatan di perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan, Disiplin Kerja merupakan sikap taat dan patuh dari karyawan untuk menjalankan peraturan yang sudah berlaku di perusahaan. Pelatihan dan disiplin yang baik dapat mendorong terciptanya kinerja yang tinggi serta semangat kerja sehingga dapat tercapai tujuan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan dinilai sangat penting karena perusahaan ini berhubungan langsung dengan konsumen dan alat alat produksi film sehingga harus ada kinerja yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Sebagaimana menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis di PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan pencapaian kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, apalagi semenjak adanya covid 19 pencapaian kinerja karyawan menurun, hal ini dibuktikan dengan data kinerja karyawan yang penulis dapatkan ketika melakukan observasi di Bert Lighting Jakarta Selatan.

Tabel 1.1
Data Kinerja PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan dilihat dari pendapatan pada periode 2021 - 2023

No	Penilaian Kinerja	Target (%)	2021	2022	2023	Keterangan
			Achievement	Scoring Achievement	Achievement	
1	Kualitas	100	75	78	80	Belum Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100	70	76	77	Belum Tercapai
3	Ketepatan Waktu	100	70	70	73	Belum Tercapai
4	Kerjasama antar Karyawan	100	80	80	82	Belum Tercapai
5	Penekanan Biaya	100	75	78	80	Belum Tercapai
6	Pengawasan	100	70	70	72	Belum Tercapai

Sumber : PT Bert Lighting Asia Maret 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan Data Kinerja di PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan pada tahun 2021-2023 hampir mengalami peningkatan dalam berbagai aspek akan tetapi belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk aspek kualitas kerja pada tahun 2021 sampai 2023 mengalami kenaikan akan tetapi masih kurang dari standar yang ditetapkan perusahaan, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Untuk aspek kuantitas kerja dari tahun 2021-2023 mengalami kenaikan dengan nilai terendah pada tahun 2021 hal ini dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan turunnya pemesanan proyek yang mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan. Pada aspek ketepatan waktu pada tahun 2021-2023 mengalami kenaikan akan tetapi masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan dimana seharusnya masuk kerja jam 6 pagi masih banyak karyawan yang datang lebih dari jam 6 hal ini yang menyebabkan aspek ketepatan waktu masih belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Untuk aspek kerjasama antar karyawan pada tahun 2021-2023 mengalami kenaikan yang cukup baik dan cukup signifikan walaupun belum mencapai target. Selanjutnya untuk aspek penekanan biaya pada tahun 2021-2023 belum mencapai target, hal ini dikarenakan adanya pengurangan biaya operasional khususnya untuk pelatihan karyawan akan tetapi strategi ini menyebabkan berkurangnya kualitas kerja karyawan. Yang terakhir untuk aspek pengawasan pada tahun 2021-2023 masih belum mencapai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan hal ini disebabkan kurangnya

monitoring dari kantor pusat singapore untuk melakukan pengawasan secara berkala khususnya mengenai biaya operasional dan pengimplementasinya. Beberapa aspek di atas lah yang menyebabkan kinerja karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan belum maksimal. Selain tentunya dari aspek atau indikator di atas ada beberapa hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bert Loghting Asia Jakarta Selatan.

Cara meningkatkan kinerja adalah dengan adanya pelatihan karena merupakan aktivitas yang secara langsung menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:180) “Pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan teknis dan moral kerja karyawan operasional sesuai dengan tugas - tugasnya.

Dalam penelitian ini dipilihnya variabel pelatihan karena merupakan aktivitas yang secara langsung menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan – pekerjaan yang diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga merupakan proses pengembangan diri karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan, Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Permasalahan terkait pelatihan pada PT Bert Lighting Asia sendiri terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan Tahun 2021 - 2023

Tahun	Target Program Pelatihan	Realisasi	Keterangan
2021	4	3	1 Tidak Terealisasi
2022	5	3	2 Tidak Terealisasi
2023	6	1	5 Tidak Terealisasi

Sumber: PT Bert Lighting Asia Maret 2024

Berdasarkan dari tabel 1.2 terlihat bahwa Pelatihan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan ada beberapa program pelatihan yang tidak terealisasi pada setiap tahunnya. Pada 2021 dari 4 program pelatihan hanya ada 3 program pelatihan yang terealisasi sedangkan 1 programnya tidak terealisasi. Pada tahun 2022 dari 5 program pelatihan hanya ada 3 program pelatihan yang terealisasi dan 2 program lainnya tidak terealisasi. Pada tahun 2023 dari 6 program pelatihan ada 1 program pelatihan yang terealisasi dan 5 program lainnya tidak terealisasi. Dengan data tersebut maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan. Tidak tereliasinya program pelatihan ini disebabkan oleh kurangnya monitoring atau pengawasan dari kantor pusat mengenai biaya operasional untuk pelatihan ini, sehingga terjadinya penyelewangan biaya operasional untuk pelatihan yang menyebabkan tidak terselenggaranya pelatihan karyawan sebagaimana mestinya yang menyebabkan tidak terealisasinya target pelatihan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan terkait disiplin kerja pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan dapat dilihat dari data pra-survey karyawan pada tiga tahun terakhir. Berikut ini merupakan tabel data pra-

survey 60 karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan.

Tabel 1.3
Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan
PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan
Tahun 2023

No	Pernyataan	Tahun 2023		
		Responden	Ya	Tidak
1.	Karyawan melanggar SOP Perusahaan	60	9	51
2.	Karyawan yang masuk tanpa keterangan	60	33	27
3.	Banyak karyawan telat masuk	60	45	15

Sumber : PT Bert Lighting Asia (november 2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan pra-survey disiplin kerja karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan pada tahun 2023. Terdapat 60 responden dari tiap-tiap pernyataan, sehingga dapat dilihat bahwa dari hasil pra-survey tersebut karyawan yang melanggar SOP perusahaan sebanyak 9 karyawan, karyawan yang masuk tanpa keterangan sebanyak 33 karyawan, dan karyawan yang telat masuk sebanyak 45 karyawan. Hal ini perlu diberikan pengawasan yang lebih ketat karena dapat berdampak pada kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Selain itu hal ini juga dapat menyalahi aturan jam kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyewaan peralatan produksi film sangatlah penting bagi para karyawan PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada customer dan meningkatkan kualitas kegunaan dari produk dari perusahaan itu sendiri secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan dan target perusahaan.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar (2020), Vol. 4, No. 1, ISSN 2548-9585. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.

Tommy Hartono, Mauli Siagian, (2020), Vol.7 No.1, Hal 2020-237, ISSN 2356-3966. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. Hasil penelitian menunjukkan hasil positif disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil uji T juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja. Uji F menunjukkan secara bersama-sama disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sejahtera Batam.

Ahmad Nazir (2019), Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 3, No. 1, Hal 150 - 169, ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Surya Mustika Nusantara terbukti kebenarannya.

Kirana Dwi Pangestika, Glady Olivia Astari, Mediana Silaban (2019), Jurnal Mutiara Manajemen, Vol.4 No.1, e-ISSN : 2579-759X. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Sumatera Utara. Dari hasil uji parsial pelatihan dan disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Sumatera Utara.

Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar (2018), Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, ISSN : 2598-8107, Vol. 2 No.1. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.

Sutrisno, Yanurianto, Yossy Wahyu Indrawan (2021), Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,078 + 0,423X_1 + 0,427X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,2%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(100,498 > 2,680)$.

Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017), Jurnal EMBA Vol.5, Hal.4285-4294 ISSN 2303-1174. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

Pratiwi Eka Sari (2018), Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.7, No.1 P-ISSN : 2252-844X E-ISSN : 2615-1316. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, Yovie Ernanda Putri (2019), Vol.8, No.1 ISSN : 2089-8592. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia. Hasil penelitian secara statistik berdasarkan pengujian secara parsial sejalan dengan hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.

Ading Sunarto (2022), Jurnal Ilmu Sosial Vol. 1, No. 1. Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kekal Jaya Makmur Tangerang Hasil penelitian data menunjukkan bahwa Disiplin (x_1) dan Pelatihan Kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil uji t menunjukkan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel disiplin (x_1) menunjukkan t hitung $(6.222) > t_{tabel}$ (1.669) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan variabel pelatihan kerja (x_2) menunjukkan t hitung $(5.458) > t_{tabel}$ (1.669) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ serta dari hasil uji f secara simultan antara menunjukkan bahwa nilai F hitung $(28.384) > F_{tabel}$ (2.760) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya baik secara parsial maupun simultan disiplin (x_1) dan pelatihan kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y)

Ading Sunarto, Rizal Abdul Aziz (2022), Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Universitas Pamulang Vol. 2, No. 3. Hal 249-266 ISSN : 2775-6076 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,690 > 1,97824$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,683 > 1,97824$). Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Berdasarkan Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($104,301 > 3,06$).

Dewi Lestari (2022), Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Universitas Pamulang Vol.4, No. 8 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarimelati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli, kriteria pertanyaan alat ukur yaitu valid dan reliabel. Uji yang digunakan untuk menguji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada

subyek penelitian, Sugiyono (2018;267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ untuk signifikan 5% $n =$ jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono (2018;268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel-variabel bebas. Pada matrik korelasi, jika antar

variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Selain itu dapat juga dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai tolerance adalah $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF adalah ≥ 10 (Imam Ghazali, 2013:106).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, 2018:137).

c. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh satu variabel kriterium, atau untuk mencari hubungan fungsional satu variabel, atau untuk meramalkan satu variabel prediktor

Analisis regresi berganda berguna untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium, atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:184) menyatakan bahwa, "Korelasi merupakan angka yang menunjukan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Cara yang digunakan adalah dengan cara melakukan sebuah analisa item. Dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan menggunakan rumus

korelasi uji coba secara empirie". Uji koefisien korelasi digunakan untuk melakukan pengukuran pada seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) Untuk menghitung KD dalam penelitian ini menggunakan table anova pengujian koefisien regresi kubik (dapat dilihat tabel)

f. Uji Hepotesis

pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (pelatihan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,502	0,254	Valid
2	0,517	0,254	Valid
3	0,467	0,254	Valid
4	0,465	0,254	Valid
5	0,574	0,254	Valid
6	0,509	0,254	Valid
7	0,724	0,254	Valid
8	0,770	0,254	Valid
9	0,580	0,254	Valid
10	0,439	0,254	Valid

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas

dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,254 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,375	0,254	Valid
2	0,643	0,254	Valid
3	0,283	0,254	Valid
4	0,523	0,254	Valid
5	0,706	0,254	Valid
6	0,621	0,254	Valid
7	0,817	0,254	Valid
8	0,776	0,254	Valid
9	0,679	0,254	Valid
10	0,355	0,254	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,254 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,304	0,254	Valid
2	0,620	0,254	Valid
3	0,583	0,254	Valid
4	0,473	0,254	Valid
5	0,492	0,254	Valid
6	0,511	0,254	Valid
7	0,697	0,254	Valid
8	0,599	0,254	Valid
9	0,643	0,254	Valid
10	0,515	0,254	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2024

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,254 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,750	10

Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Pelatihan mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,750 > 0,60$ sehingga dapat di katakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliable.

Tabel 4.12
 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin Kerja mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,779 > 0,60$ sehingga dapat di katakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliable.

Tabel 4.13
 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	10

Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien alpha di atas yaitu $0,728 > 0,60$ sehingga dapat di katakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliable.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.14
 Tabel Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94271277
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,067
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah data peneliti 2024

Hasil tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp, Sig.2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka nilai residual tersebut terdistribusi dengan normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	11,184	4,700		2,380	,021			
PELATIHAN	,263	,095	,283	2,777	,007	,995	1,005	
DISIPLIN KERJA	,483	,089	,554	5,432	,000	,995	1,005	

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Olah data peneliti 2024

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas atau independent yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 yaitu 0,995 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel bebas yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja mendapat nilai 1,005 yang artinya lebih kecil dari nilai ketetapan untuk VIF yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,640 ^b	,409	,389	2,99389	2,069

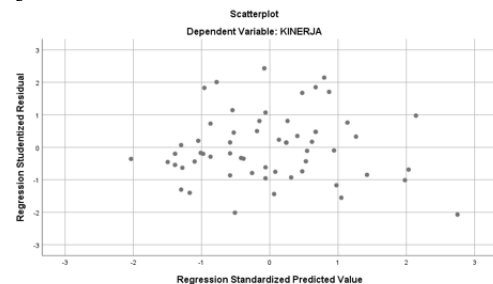
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,069.

4) Uji Heterokedastisitas



Sumber : Olah data peneliti 2024

Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot

Pada gambar diatas scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,745	4,368		6,352	,000
PELATIHAN	,299	,115	,322	2,588	,012

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 27,745 + 0,299 X_1$.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,448	3,496		5,849	,000
DISIPLIN KERJA	,500	,094	,574	5,338	,000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,448 + 0,500 X_2$

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,184	4,700		2,380	,021
PELATIHAN	,263	,095	,283	2,777	,007
DISIPLIN KERJA	,483	,089	,554	5,432	,000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,184 + 0,263X_1 + 0,483X_2 + 4,700$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai Constant sebesar 5,600, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 5,600.
 - Pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi adanya Pelatihan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,161.
 - Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,483.
- e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		PELATIHAN	KINERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,322 [*]
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,322 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 Sumber : Olah data peneliti 2024

Hasil pengujian di atas diketahui antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,322 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,200 – 0,399) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 4.21
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,574 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	,574 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil pengujian di atas diketahui antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,574 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,500 – 0,699) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.22
Uji Koefisien Korelasi Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,640 ^a	,409	,389	2,99389	,409	19,751	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Pelatihan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independent dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent diperoleh nilai korelasi sebesar 0,640 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

- f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,088	3,65645

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN
 Sumber : Olah data peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,322 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 32,2% sedangkan sisanya sebesar (100-32,2%) = 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.24
 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,329	,318	3,16240

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,574 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-57,4\%) = 42,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.25
 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,389	2,99389

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
 Sumber : olah data peneliti 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai R Square atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,409 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variable Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-40,9\%) = 59,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11,184	4,700			2,380	,021
PELATIHAN	,263	,095	,283		2,777	,007
DISIPLIN KERJA	,483	,089	,554		5,432	,000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(2,777 > 2,002)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(5,432 > 2,002)$ hal ini diperkuat dengan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.27
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,069	2	177,035	19,751	,000 ^b
	Residual	510,914	57	8,963		
	Total	864,983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, DISIPLIN KERJA
 Sumber : olah data peneliti 2024

Hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(19,751 > 3,160)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut.

- Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bert Lighting Asia Jakarta berdasarkan uji regresi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $Y = 27,745 + 0,299X1$, nilai korelasi sebesar 0,322 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang rendah. Dengan demikian H01 ditolak Hal diterima.
- Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bert Lighting Asia Jakarta berdasarkan uji regresi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $Y = 20,448 + 0,500X2$, nilai korelasi sebesar 0,574 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Dengan demikian H02 ditolak Ha2 diterima.
- Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bert Lighting Asia Jakarta berpengaruh positif dan signifikan hal ini berdasarkan persamaan

regresi $Y = 11,184 + 0,263X_1 + 0,483X_2 + 4,700$. Nilai koefisien Korelasi sebesar 0,640 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji simultan dengan nilai F hitung = 19,751 lebih besar dari F tabel = 3,160 dengan demikian secara bersama-sama pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [3] Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [5] Athoillah, A. (2017). *Dasar – dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia
- [6] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.
- [7] Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [8] Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- [9] Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan*. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)*, 2 (1): 57-68.
- [10] Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- [11] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- [12] Felicia, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *PT BUMI MENARA INTERNUSA*. 6(2). Terhadap, K., Kerja, P., Kasus, S., Pt, P., & Karya, G. (2021). *Jurnal Ekonomi*. 3(2), 176–184.
- [13] Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Gomes. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- [15] Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- [16] Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE UGM
- [17] Hariandja. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta. Grasindo
- [18] Hasibuan, Malayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 22. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [19] Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- [21] Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). *Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [22] Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Dipoegoro Journal Of MANagement*, 6(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [23] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [24] Lestari, D. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3683-3690.
- [25] Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [26] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [27] Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18393>
- [28] Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [29] Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh

- Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- [30] Mauli Siagian, Tommy Hartono. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT*. Vol 7, No 1
- [31] Nawawi, H. Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [32] Nazir, A. (2019). 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.
- [33] Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323-330.
- [34] Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- [35] Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 2615-1316.