

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIVERSAL SUPPORT SERVICES BANDUNG

Bayu Trisna Aji¹, Sam Cay²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ bayutrisna379@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02207@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of training and work discipline on the performance of PT employees. Universal Support Services either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 75 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.155 + 0.892$ Work Discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.483 + 0.742 X_2$. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (9,148 > 1.993). Training and Work Discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4,780 + 0.799X_1 + 0.131$ This means that there is a significant simultaneous influence between training and work discipline on employee performance.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Universal Support Services baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,155 + 0,892 X_1$. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (18,832 > 1,993). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,483 + 0,742 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,148 > 1,993). Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4.780 + 0,799X_1 + 0,131X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (184.681 > 3.124). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, strategi, hukum dan hubungan masyarakat yang baik agar fungsi serta sistem manajemen dapat berjalan dengan optimal.

Seiring dengan perkembangan zaman, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik terutama perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama di bagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Perusahaan di tuntut untuk dapat memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas. Menurut Batjo (2018:1), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik tentu akan meningkatkan kualitas serta kuantitas yang akan membawa kemajuan untuk perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sistem dimana bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skil, perubahan sikap, perilaku, sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, yaitu dengan melalui pelatihan baik dari pemimpin atau perusahaan. Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan

aktivitas kerja tertentu”. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik untuk menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan pemilik karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa depan dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Selain itu pelatihan bertujuan untuk mengurangi setiap kesalahan yang terjadi diantara karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan lebih banyak mendapatkan ilmu yang bermanfaat untuk meningkatkan potensi yang dimiliki serta mampu melatih karyawan untuk mengatasi setiap permasalahan dan risiko yang terjadi di dalam pekerjaan. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan pada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan pada karyawan lama yang bertujuan untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi trainer untuk karyawan baru di perusahaan.

Selain pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ada juga faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi atau perusahaan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam sebuah perusahaan, diperlukan suatu pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi yang paling efektif.

Menurut Hasibuan (Rahmati dkk,2020:42) “disiplin kerja adalah kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan yang diterapkan oleh organisasi”. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan tidak

ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan. Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal.

Disuatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan, peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik, dan kedisiplinan merupakan salah satu sikap yang wajib di tanamkan kepada seluruh karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hariandja (2017:55), “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat

bertahan ditengah gempuran persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis, kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Universal Support Services Bandung berdiri sejak 2015 sebagai salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang seperti security service, housekeeping service, office service, dan technical maintenance. Saat ini PT. Universal Support Services memiliki kantor cabang yang tersebar di berbagai daerah. Karyawan yang saat ini bekerja di PT. Universal Support Services sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari pelatihan baik didalam maupun diluar perusahaan. Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk kerjasama tim yang solid, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan diperusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pada PT. Universal Support Services Bandung terdapat masalah internal, yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya, sehingga ada beberapa pengguna jasa tersebut yang komplain atas performance dan pelayanan yang diberikan. Karena adanya karyawan yang belum mengerti tugas dasar atau pokok mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Dengan ini data pelatihan pada PT. Universal Support Services Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Pra Survey Pelatihan Karyawan Pada PT. Universal Support Services
 Bandung Tahun 2021-2023

No	Aspek	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
			Pencapaian		
1	Materi Pelatihan	100%	82%	80%	67%
2	Metode Pelatihan	100%	84%	80%	65%
3	Kemampuan Instruktur Pelatihan	100%	80%	77%	63%
4	Peserta Pelatihan	100%	85%	74%	67%
5	Evaluasi Pelatihan	100%	87%	71%	69%
Rata-Rata			83,6%	76,4%	66,2%

Kriteria: 0%-50% = Buruk, 51%-60% = Kurang, 61%-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81%-100% = Sangat Baik

Sumber : PT. Universal Support Services Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan data pelatihan karyawan pada PT. Universal Support Services pada tahun 2021 dengan indikator materi pelatihan 82%, metode pelatihan 84%, kemampuan instruktur pelatihan 80%, peserta pelatihan 85%, evaluasi pelatihan 87% dengan nilai rata-rata 83,6% masuk menjadi kriteria baik. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 76,4% masuk menjadi kriteria cukup. Pada tahun 2023 semakin menurun dengan nilai rata-rata 66,2% menjadi kriteria kurang.

Permasalahan variabel pelatihan yang timbul pada indikator kemampuan instruktur pelatihan ini disebabkan karena kurang maksimalnya kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan kepada peserta pelatihan. Agar pelatihan berjalan dengan baik maka para pelatih atau instruktur diharapkan memiliki kompetensi dan wawasan dibidang pelatihannya. Karena instruktur yang berkualitas akan menghasilkan output peserta pelatihan yang berkualitas. Sebaliknya jika instruktur yang melatih tidak berkualitas, maka sulit untuk menghasilkan output peserta pelatihan yang berkualitas.

Faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kurangnya disiplin kerja kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja

dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berikut adalah data disiplin kerja pada PT. Universal Support Services Bandung dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
 Pra Survey Disiplin Kerja Pada PT. Universal Support Services Bandung
 Tahun 2021-2023

No	Aspek	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
			Pencapaian		
1	Integritas Pemimpin	100%	86%	80%	71%
2	Kesejahteraan Karyawan	100%	85%	74%	70%
3	Kebijakan Perusahaan	100%	90%	83%	77%
4	Sanksi Hukuman	100%	92%	79%	74%
5	Ketegasan	100%	93%	78%	75%
Rata-rata			89,2%	78,8%	72,8%

Kriteria: 0%-50% = Buruk, 51%-60% = Kurang, 61%-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81%-100% = Sangat Baik

Sumber : PT Universal Support Services Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan data disiplin kerja pada PT. Universal Support Services pada tahun 2021 dengan indikator integritas pemimpin 86%, kesejahteraan karyawan 85%, kebijakan perusahaan 90%, sanksi hukuman 92%, ketegasan 93% dengan nilai rata-rata 89,2% masuk menjadi kriteria baik. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 78,8% masuk menjadi kriteria cukup. Pada tahun 2023 semakin menurun dengan nilai rata-rata 72,8% masuk menjadi kriteria cukup.

Permasalahan atau faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja terdapat pada indikator kesejahteraan karyawan yaitu tingkat kesejahteraan karyawan masih rendah, karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

Selain faktor pelatihan dan disiplin kerja faktor lain yang mendukung karyawan agar dapat bekerja secara optimal adalah kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan pada PT. Universal Support Services Bandung masih belum memenuhi standar dimana diukur dari kemampuannya bekerja dalam mengerjakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT.

Universal Support Services Bandung dapat di lihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 3
 Pra Survey Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Universal Support Services Tahun 2021-2023

No	Aspek	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
			Pencapaian		
1	Kualitas Kerja	100%	82%	74%	69%
2	Kuantitas Kerja	100%	80%	71%	67%
3	Pengetahuan Kerja	100%	85%	72%	70%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	83%	76%	69%
5	Tanggung Jawab	100%	87%	73%	72%
	Rata-rata		83,4%	73,2%	69,4%

Kriteria: 0%-50% = Buruk, 51%-60% = Kurang, 61%-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81%-100% = Sangat Baik
 Sumber : PT Universal Support Services

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan data kinerja pada PT. Universal Support Services pada tahun 2021 dengan indikator kualitas kerja 82%, kuantitas kerja 80%, pengetahuan kerja 85%, pelaksanaan tugas 83%, tanggung jawab 87% dengan nilai rata-rata 83,4% masuk menjadi kriteria baik. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 73,2% masuk menjadi kriteria cukup. Pada tahun 2023 semakin menurun dengan nilai rata-rata 69,4% masuk menjadi kriteria kurang.

Maka terdapat masalah juga pada hasil data kinerja yang dipengaruhi oleh indikator kuantitas kerja disebabkan karena masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofig Noorman Haryadi, EKONOMI EFEKTIF, ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935, f, Vol. 4, No. 3, April 2022 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PESONA CAHAYA GEMILANG DI SERPONG TANGERANG SELATAN Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,774 > 2,002). Pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417X1 + 0,413X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (47,956 > 2,770).

Veritia, Siti Amalia, PERKUSI, ISSN 2776-1568, VOLUME 1, NOMOR 3, 2021 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada HOTEL CITRADREM DI BINTARO TANGERANG SELATAN Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai thitung 5,946 > ttabel 2,009 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai thitung 6,692 > ttabel 2,009 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai Fhitung 38,494 > Ftabel 4,04 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Dayat Hidayat, JURNAL JEE dan BISNIS, ISSN : 2662-9935, Vol. 3, No. 1, 2020 Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WOM DI JAKARTA Hasil penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,470 > 2,007). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,3%, uji hipotesisdiperoleh t hitung > t tabel atau (6,699 > 2,007). Disiplin dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,769 + 0,387X1 + 0,401X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,4%, uji hipotesis diperoleh Fhitung > F tabel atau (42,274 > 2,790).

Iman Syatoto, JURNAL JEE, ISSN : 2662-9935, Vol. 2, No. 1, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. CB MEDIA KOMUNIKA DI JAKARTA Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,614 atau kuat dengan determinasi sebesar 37,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung> t tabel (6,127 > 1,999), hal ini juga diperkuat dengan probability signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,588 atau sedang dengan determinasi sebesar 34,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,721 > 1,999), hal ini juga

diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,153 + 0,348X_1 + 0,354X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,718 atau kuat dan determinasi sebesar 46,7%. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,737 > 3,150$) hal ini diperkuat dengan F -Probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. CB Media Komunika di Jakarta.

N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah, JURNAL JENIUS, ISSN : 2598-9502, Vol. 3, No. 1, 2019 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK NEGARA INDONESIA DI BSD Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,1%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,152 > 2,011$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,0%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,520 > 2,011$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI). Uji hipotesis simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($32,019 > 2,800$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia.

Togi Manalu, JURNAL DARMA AGUNG, E- ISSN: 2654-3915, Vol. 27, No. 2, 2019 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SANY TOGA

GEMILANG Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,767 atau 76,7%, sedangkan sisanya sebesar 23,3% tidak diteliti. Kesimpulan penelitian adalah secara simultan dan parsial pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sany Toga Gemilang.

Angga Pratama, JURNAL SEMARAK, ISSN : 2622-9935, Vol. 3, No. 2, 2020 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WISATA ANGKASA PERMAI Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,054 > 1,671$) dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,005$). Pada uji koefisien determinasi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,84% dan sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Ajimat, Ahmad Maolana JURNAL DISTRUBSI BISNIS, ISSN : 2621-797X, Vol. 3, No. 1, 2020 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antara PT. POS INDONESIA (PERSERO) DI CIPUTAT Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana artinya jika x meningkat 1 satuan maka y bertambah 0,656 dan sebaliknya. Nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,661$ yang berarti korelasi antara pelatihan dengan kinerja pegawai berada pada kategori kuat. Koefisien Determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 43,69%, dan sisanya sebesar 56,31% dipengaruhi beberapa faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengujian rumus di atas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,099 > 2,011$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Terdapat Pengaruh Yang Positif dan Signifikan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat.

Priehadi Dhasa Eka, JURNAL JENIUS, ISSN : 2581-2769, E-ISSN : 2598-9502, Vol. 3, No. 2, Januari 2020 Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BERCA SCHINDLER LIFTS PROJECT ALFA TOWER DI TANGERANG Hasil penelitian bahwa keselamatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43.5% Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 2,392 > 1,297, pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33.6%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung 2,9.16 > t tabel 1,297, pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang sedang. Uji hipotesis simultan keselamatan kerja dan pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 37,5%, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (4,326 > 2,780). Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bercha

Bachtiar Arifudin Husain, JURNAL DISTRUBSI BISNIS, ISSN : 2746-6841, Vol. 1, No. 1, 2018 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK DANAMON TBK. CABANG BINTARO Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (12,329 > 1,984) hal itu konsisten dengan nilai probability signification < 0,05 dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017:52) “suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut”. Guna melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistic. nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung > r tabel atau dapat juga dengan nilai cronbach alfa > standar kritis alpha, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrument, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konstitensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018: 168) “instrumen, dan reliabel, jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017: 47) “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

- 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2018: 85) “koefisien

determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Ket
1.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai.	0,654	0,227	Valid
2.	Instruktur bekerja secara profesional.	0,783	0,227	Valid
3.	Peserta pelatihan memiliki minat yang tinggi terhadap program pelatihan.	0,794	0,227	Valid
4.	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif selama mengikuti program pelatihan.	0,662	0,227	Valid
5.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0,821	0,227	Valid
6.	Metode yang diterapkan pelatih sesuai dengan kehendak yang ingin disampaikan.	0,714	0,227	Valid
7.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan cukup menarik.	0,803	0,227	Valid
8.	Saya berusaha mewujudkan keinginan tujuan utama perusahaan.	0,779	0,227	Valid
9.	Tujuan utama perusahaan harus berjalan sesuai dengan baik.	0,711	0,227	Valid
10.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.	0,601	0,227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan Valid, hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel (n-2) = 75-2 = 73 yaitu 0,227. Dengan demikian data tersebut layak diteruskan sebagai data penelitian

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Ket
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan perusahaan.	0,714	0,227	Valid
2.	Saya patuh dengan yang diperintahkan dalam menyelesaikan tugas.	0,570	0,227	Valid
3.	Saya menerima kenaikan jabatan atas pekerjaan yang dilakukan.	0,798	0,227	Valid
4.	Saya menerima upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukan.	0,699	0,227	Valid
5.	Saya merasa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.	0,717	0,227	Valid
6.	Saya yakin akan mendapatkan perlakuan yang sama jika terjadi pelanggaran.	0,598	0,227	Valid
7.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	0,749	0,227	Valid
8.	Sanksi yang diberikan atas pelanggaran disiplin terasa wajar dan sesuai dengan kesalahan.	0,785	0,227	Valid
9.	Saya sudah mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.	0,552	0,227	Valid
10.	Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan.	0,475	0,227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan Valid, hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel (n-2)= 75-2 = 73 yaitu 0,227. Dengan demikian data tersebut layak diteruskan sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Ket
1.	Saya menunjukkan kinerja dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah Pimpinan	0,643	0,227	Valid
2.	Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan	0,797	0,227	Valid
3.	Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan	0,711	0,227	Valid
4.	Saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,774	0,227	Valid
5.	Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu	0,794	0,227	Valid
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan	0,656	0,227	Valid
7.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	0,844	0,227	Valid
8.	Kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas sangat baik	0,826	0,227	Valid
9.	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	0,671	0,227	Valid
10.	Saya mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dikerjakan	0,701	0,227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid, hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel (n-2) = 75-2 = 73 yaitu 0,227. Dengan demikian data tersebut layak diteruskan sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's	Standar Cronbach's	Keterangan
		Alpha	Alpha	
1	Pelatihan	0,902	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,859	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,908	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan (X1) diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,902 kemudian variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha dengan sebesar 0,859 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,908 karena nilai semua variabel melebihi dari kriteria nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23630406
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.076
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,062 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

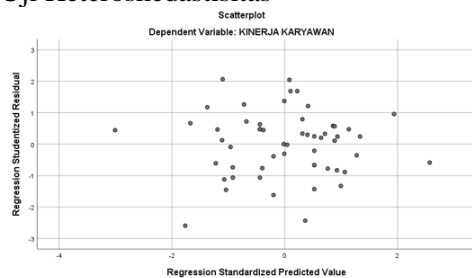
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.780	1.978		2.417	.018		
PELATIHAN	.799	.069	.815	11.560	.000	.455	2.196
DISIPLIN KERJA	.131	.072	.129	1.829	.072	.455	2.196

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja sebesar 0,455 > 0,10, dan nilai VIF variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja sebesar 2.196 < 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terbebas dari gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Gambar 4. 3
 Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak

membentuk suatu pola tertentu (naik turun, berkelompok menjadi satu). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.832	2.267	3.464

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Hasil uji autokorelasi Durbin Watson menunjukkan angka 3,464 yang dapat dibandingkan dengan jumlah sampel (n) = 75 dengan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen (k) = 3 pada tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh batas bawah (dl) sebesar 1,543 batas atas (du) sebesar 1,709 kemudian 4-du = 2,291 dan 4-dl = 2,457. Karena nilai Durbin Watson lebih besar dari nilai batas (dl) 1,543 dan kurang dari 2,291 (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa bisa menerima Ho yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari autokorelasi

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17
 Uji Regresi Linier Sederhana Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.155	1.858		3.313	.001
PELATIHAN (X ₁)	.892	.047	.911	18.832	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Artinya nilai konstanta sebesar 6,155 point dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,155 point.

Tabel 4. 18
 Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.483	3.125		3.995	.000
DISIPLIN KERJA (X ₂)	.742	.081	.731	9.148	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Artinya nilai konstanta sebesar 12,483 point

dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,483 point

Tabel 4. 19
 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.780	1.978		2.417	.018
	PELATIHAN (X1)	.799	.069	.815	11.560	.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	.131	.072	.129	1.829	.072

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

- Nilai konstanta sebesar 4,780 dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 4,780.
- Nilai regresi 0,799 X1 (positif) artinya apabila variabel Pelatihan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin kerja dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,799.
- Nilai regresi 0,131 X2 (positif) artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,131.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 20
 Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.829	.827	2.303

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,829 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 82,9%, sedangkan sisanya sebesar (100-82,9%) = 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.528	3.805

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,534 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin

Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar (100-53,4%) = 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.832	2.267

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diketahui bahwa Koefisien Determinasi/R Square (R²) sebesar 0,837 atau 83,7% (0,837 x 100% = 83,7%) Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 83,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi variabel lain

f. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 24
 Koefisien Korelasi Secara Sederhana Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.832	2.267	3.464

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,915. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,800-1,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat kekuatan hubungan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Hasil uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.155	1.858			3.313	.001	
	PELATIHAN	.892	.047			911	18.832	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,832 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0,01 atau (0,000 < 0,01). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Universal Support Services

Tabel 4. 26
 Hasil Uji T Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.483	3.125		3.995	.000
	DISIPLIN KERJA	.742	.081	.731	9.148	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,148 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Universal Support Services Bandung.

Tabel 4. 27

Hasil Uji F Hitung Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1898.509	2	949.254	184.681	.000 ^b
	Residual	370.078	72	5.140		
	Total	2268.587	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (184,681 > 3,124). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Universal Support Services Bandung

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang telah penulis lakukan, maka penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT Universal Support Service Bandung sebagai berikut.

1. Secara Parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung 18,832 > ttabel 1,993 Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Universal Support Service Bandung.
2. Secara Parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung 9,148 > ttabel 1,993. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Universal Support Service Bandung.
3. Secara Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung 184,681 > Ftabel 3,124. Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Universal Support Service Bandung

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. ALFABETA, cv.
- [2] Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPF
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- [4] Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Depok.
- [5] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [6] Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.
- [7] Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta

- [8] Farida, Umi, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I). Ponorogo Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press
- [9] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara)
- [12] Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Rajagrafindo Persada.
- [13] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung.)
- [14] Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi
- [15] Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-142)
- [16] Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta) Zainal Veithal, Dkk. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [17] Ayuningtyas, N., Hidayah, N., & wahyu Fitriana, A. (2023, October). Peningkatan Keterampilan Domestic Worker Indonesia melalui Pelatihan Makeup Foto di Gayatri Beauty Academy Singapore. In Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat (Vol. 4, No. 1, pp. SNPPM2023BRL-1).
- [18] (Jenius. Vol. 2, No. 3, Mei 2019 jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia) Mangkunegara (2017) dalam Anggraeni, 2019.
- [19] Ruswandi, W. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian preparation shippng di PT. Ultrajaya Milk TBK..
- [20] Setyadi, A., Puspita, S., Salmah, N. N. A., & Najib, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 21(1), 117-129.
- [21] Solhani, A., Zailani, A., & Khasanah, N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bogor, Kabupaten Bogor Jawa Barat. SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 1(4), 457-464.
- [22] Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- [23] Santoso, Singgih. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo. Keneth Laudon & Jane Laudon (2015:16)
- [24] Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- [25] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV