

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DJOURNAL COFFEE DI JAKARTA SELATAN

Siska Yunanti<sup>1</sup>, Arihan Yasna<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: dosen02590@unpam.ac.id<sup>1</sup>, arihanyasna@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of training on employee performance, the effect of work discipline on employee performance and the effect of training and work discipline on employee performance at Djournal Coffee in South Jakarta. The method used in this study is descriptive with a quantitative approach, namely by describing the condition of the respondents and research variables. The population in this study were all employees of Djournal Coffee in South Jakarta. The sample used was 62 respondents with saturated sampling technique. The data analysis technique used validity test, reliability test, Classical assumption test and multiple regression through the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), t test and f test, the result of the study is that training has a significant effect on employee performance. with a correlation coefficient value of 0.638, it means that the two variables have a strong relationship with a coefficient of determination of 63.8% with the hypotension test obtained t count > t table or (5.847 > 1.671). Work discipline has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.693, meaning that both have a strong relationship with a coefficient of determination of 69.3% and the hypotension test obtained t count > t table or (3.205 > 1.671). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on performance with the regression equation  $Y = 14,224 + 0.115X_1 + 0.397X_2$ , the coefficient of determination is 70.4%, which means that the independent and dependent variables have a strong relationship, while the remaining 29.6% is influenced by other factors. Hypotension test obtained F count > F table or (28.274 > 3.16) thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, thus there is a simultaneous significant effect between training and work discipline on employee performance at Djournal Coffee in South Jakarta.*

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

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Djournal Coffee di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta variabel penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Djournal Coffee di Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan sebanyak 62 orang responden dengan tehnik sampling jenuh. Tehnik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan regresi berganda melalui koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji t dan uji f, hasil penelitian adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 63,8% dengan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,847 > 1,671). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 artinya keduanya memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 69,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ( 3,205 > 1,671). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi  $Y = 14,224 + 0,115X_1 + 0,397X_2$  nilai koefisien determinasi sebesar 70,4% yang artinya variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang kuat, sedangkan sisanya sebesar 29,6 %, dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis

diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(28,274 > 3,16)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan

**Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, akan tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "human resources" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "menpower". Bahkan setiap orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapa pun majunya suatu teknologi lebih pesat dan perkembangan informasi, tersedianya modal yang memadai dan tersedianya bahan yang cukup. Jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup juga guna memudahkan manusia mendapatkan informasi akurat dan ideal dari sistem manual ke digital, kemudian pesaing-pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat. Pengembangan sumber daya manusia harus harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan.

Hasil penilaian kinerja karyawan pada Djurnal Coffee Di Jakarta Selatan yakni peserta yang tidak mengikuti pelatihan tertinggi berada pada Tahun 2021 sebesar 23% ini dikarenakan yang mengikuti pelatihan disaat itu tidak hanya Supervisor dan Wakil saja, namun juga ada beberapa tim inti yang ikut serta dalam pelatihan tersebut. Berbeda dengan pelatihan ditahun lainnya yang mengikuti hanya Wakil dan Supervisor saja, sedangkan untuk Barista atau kasir dan front liner akan diberikan pelatihan langsung oleh Wakil dan Supervisor.

Untuk meningkatkan keterampilan karyawan manajemen harus berfikir keras untuk melatih keterampilan, dengan demikian banyak hal yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawannya, tim kerja yang tepat diciptakan oleh manajemen bukan saja dapat memperbaiki kemampuan kerja karyawan melainkan juga dapat menumbuhkan semangat dalam diri karyawan. Tugas manajemen tidaklah sederhana untuk terus meingkatkan kinerja karyawannya, bukan hanya memperbaiki gaji dan untuk meningkatkan motivasi dan bukan hanya mengirim ke lembaga lembaga kursus dan lembaga pendidikan formal untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi dihasilkan atas fungsi pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang harus ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai. Beberapa peneliti terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Kenny Astria (2018:1-22) hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut Data Penjualan Djurnal Coffee di Jakarta Selatan Tahun 2019-2021 diantaranya yakni: rata-rata outlet mengalami penurunan penjualan hal ini disebabkan karena dampak dari pandemi covid 19 yang menyebabkan pemerintah masih memberlakukan sistem PPKM sehingga tingkat kunjungan pelanggan ke masing-masing outlet menurun drastis. Dan dengan adanya dampak eksternal pandemi tersebut manajemen Djurnal Coffee di Jakarta Selatan mensiasatinya dengan terus mengupgrade skill para karyawan dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang diperlukan dan juga terus meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Disamping juga melakukan

promosi dan penjualan secara digital karena adanya PPKM tersebut.

Beberapa hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan, disiplin karyawan pada jam kerja kerja karyawan bisa dikatakan kurang baik karena dilihat dari beberapa karyawan yang bermalasan malasan dalam bekerja, terkadang karyawan sering terlambat datang bekerja yang seharusnya masuk jam 8 pagi terkadang mereka datang lewat dari jam yang telah ditentukan. Kemudian kebiasaan karyawan kalau siang tertidur yang mengakibatkan karyawan itu tidak berjualan ke member yang berakibat pada target karyawan itu sendiri, saat closing tim manajemen perusahaan selalu mengadakan meeting bulanan untuk review hasil kinerja karyawan selama periode tutup buku akhir bulan itu dan pemimpin tidak bertanggung jawab.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria 2018, Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Hasil penelitian 1.terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. 3. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

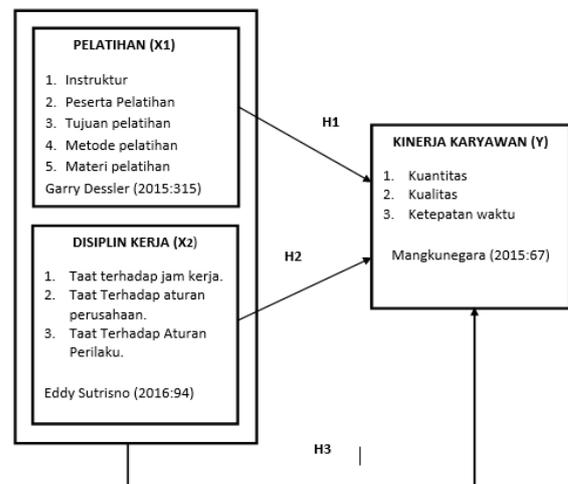
Penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani 2018, Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance. Hasil Penelitian: 1. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin dengan kinerja karyawan pada PT.Cakrawala Citra Mega Multifinance. 2. Pelatihan dan Disiplin secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cakrawala Citramega Multifinance 3. Terdapat Pengaruh yang positif signifikan antara Pelatihan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Susanti 2019, Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada klinik tumbuh kembang yamet pamulang. Hasil Penelitian: 1. Budaya organisasi dan disiplin kerja

secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2012: 89) Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel dependen terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2012:59). dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah Pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). dari uraian pemikiran tersebut, dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 93), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

Ha1: $\beta=0$  Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

Ho1: $\beta \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

Ha2: $\beta=0$  Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

Ho2: $\beta \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

Ha3: $\beta=0$  Terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

Ho3: $\beta \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2018: 44) menjelaskan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Suharsimi Arikunto (2017: 3) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan, yaitu outlet : Cilandak Town Square, Gandaria City, Kuningan City, Pasific Place, Pasaraya Blok M.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Maret 2022 sampai Mei 2022.

#### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada Djurnal Coffee di Area Jakarta Selatan yang berjumlah 62 orang. Jumlah sampel

pada penelitian adalah 62 orang dimana semua populasi dijadikan sampel tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh adalah tehnik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### Teknik Analisa Data

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Dalam penelitian ini akan menganalisa tiga variabel yaitu, penelitian Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan sebanyak 62 exemplar kuesioner kepada 62 responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan karyawan pada Djurnal Coffee Di Jakarta Selatan sebagai berikut :

- Bahwa responden yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 32 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang.
- Responden yang berusia 18-25 sebanyak 18 Orang atau 29% dari total 62 orang responden, sedangkan untuk responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 30 orang atau 48,4% dari total 62 orang responden. dan untuk responden yang berusia 36 tahun keatas sebanyak 14 orang atau 22,6% dari total 62 orang responden.
- Tingkat pendidikan SLTA/SMK terdapat 55 orang atau 88,7 %, dari total 62 orang responden, sedangkan untuk tingkat pendidikan diploma terdapat 7 orang atau 11.3 %, dari total 62 orang responden.

#### Uji Validitas

Tabel I. Hasil Uji Validitas (X1)

Pernyataan ke	$r^{\text{hitung}}$	$r^{\text{tabel}}$	Hasil Uji
1	0.7131	0,25	Valid
2	0.7192	0,25	Valid
3	0.5993	0,25	Valid
4	0.6468	0,25	Valid
5	0.3771	0,25	Valid
6	0.5338	0,25	Valid
7	0.5127	0,25	Valid

8	0.6406	0,25	Valid
9	0.3300	0,25	Valid
10	0.6443	0,25	Valid

Tabel II. Hasil Uji Validitas (X2)

Pernyataan ke-	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil Uji
1	0,668	0,25	Valid
2	0,821	0,25	Valid
3	0,699	0,25	Valid
4	0,781	0,25	Valid
5	0,739	0,25	Valid
6	0,720	0,25	Valid
7	0,715	0,25	Valid
8	0,749	0,25	Valid

Berdasarkan tabel diatas, Semua item pernyataan pada item kuesioner variabel XI dan X2, diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada r<sub>tabel</sub>, Maka dari itu semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel III. Hasil Uji Validitas (Y)

Pernyataan ke-	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil Uji
1	0,635	0,25	Valid
2	0,622	0,25	Valid
3	0,617	0,25	Valid
4	0,596	0,25	Valid
5	0,702	0,25	Valid
6	0,661	0,25	Valid
7	0,654	0,25	Valid
8	0,629	0,25	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua item pernyataan pada item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada r<sub>tabel</sub>, Maka dari itu semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

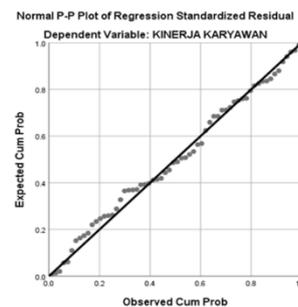
**Uji Realibilitas**

Tabel IV. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

NO	Variabel	Cronbach Alpha	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	Pelatihan (X1)	0,889	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,886	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabel pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel sesuai dengan pengambilan keputusan diatas yaitu Cronchbach Alpha > r<sub>tabel</sub>.

**Uji Normalitas**



Gbr 2. P-P Plot Uji Normalitas - Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada Gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probably plot menunjukkan pola grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar sekitar garis diagonal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

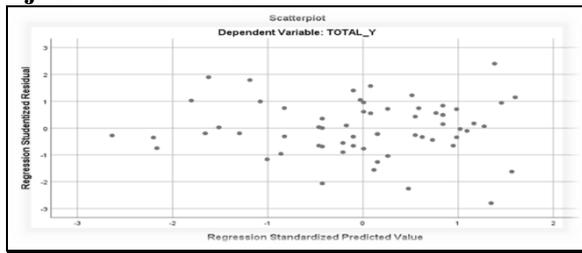
Tabel V. Hasil Pengujian Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.224	1.895		7.505	.000		
PELATIHAN	.115	.112	.178	1.026	.309	.285	3.509
DISIPLIN KERJA	.397	.127	.544	3.126	.003	.285	3.509

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel Datas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 3,509 dan untuk didiplin kerja (X2) sebesar 3,509, Sedangkan untuk tolerance value untuk variabel pelatihan (X1) yaitu 0,285 dan untuk variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,285, berdasarkan dari hasil perhitungan dan syarat dimana untuk regresi yang tidak terdapat multikoleniaritas adalah nilai VIF < 10 atau tolerance value > 0,10, Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas

**Uji Heteroskedastisitas**



Gbr 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola yang jelas dan penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dari itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel VI. Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.224	1.895		7.505	.000
	PELATIHAN(X1)	.115	.112	.178	1.026	.309
	DISIPLIN KERJA(X2)	.397	.127	.544	3.126	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil output SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel diatas, maka persamaan regresi akan berbentuk sebagai berikut :

$$Y = 14,224 + 0,115x_1 + 0,397x_2$$

Berikut ini adalah penjelasan regresi diatas :

a. Nilai konstanta yaitu sebesar 14,224 yang menyatakan bahwa jika nilai dari variabel pelatihan(X1) dan disiplin kerja(X2) tidak ada atau bernilai = 0 maka nilai dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 14,224.

b. Nilai dari koefisien regresi dari variabel pelatihan adalah sebesar 0,115, maka dapat diartikan jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1 point maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,115 satuan dan koefisien bernilai positif yang artinya jika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

c. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,397, maka dapat diartikan jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,397, satuan

dan koefisien bernilai positif yang artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Tabel VII. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.495	.478	2.920

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, pelatihan

Dari hasil output SPSS 25 yang dapat dilihat dari tabel diatas, hasil yang diperoleh untuk nilai koefisien korelasi antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,704, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 70,4, artinya berpengaruh sebesar 70,4% dengan ini dapat diketahui tingkat hubungannya secara parsial adalah kuat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Hasil output data yang diolah oleh aplikasi SPSS 25 diatas, nilai R-Square (r<sup>2</sup>) yang dihasilkan yaitu 0,495 atau 49,5% (kd = 0,495 X 100 = 49,5 %), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 49,5 %, terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya 50,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis t**

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.624	2.159		5.847	.000
	Pelatihan	.139	.104	.216	1.341	.185
	Disiplin Kerja	.425	.133	.516	3.205	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat dalam tabel diatas yang menunjukkan thitung variabel pelatihan (X1) memperoleh nilai sebesar 5,847 dan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5 % untuk (df) 59 yaitu 1,671, lalu sig mendapatkan nilai 0,000, dengan demikian dapat dikatakan bahwa thitung > ttabel (5,847 > 1,671, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya

bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat dalam tabel diatas yang menunjukkan thitung variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai sebesar 3,205 dan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5 % untuk (df) 59 yaitu 1,671, lalu sig mendapatkan nilai 0,002, dengan demikian dapat dikatakan bahwa thitung > rtabel (3,205 > 1,671 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis f**

Tabel IX. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.564	2	243.782	28.274	.000 <sup>b</sup>
	Residual	508.710	59	8.622		
	Total	996.274	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka atau nilai Fhitung yang diperoleh yaitu 28,274 dan Sig. yaitu 0,000 selanjutnya distribusikan kedalam rumus ketentuan maka akan menghasilkan fhitung > ftabel karena 28,274 > 3,16 Lalu Sig. < a = 0,05 karena 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak dan data dikatakan signifikan dengan demikian pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

**Pembahasan Penelitian**

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diketahui Tidak ada pengaruh positif antara Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan dari uji hipotesis pengaruh antara Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mana mendapat nilai thitung sebesar 5,847, ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk (df) 59 yaitu 1,671 dengan demikian dapat diketahui bahwa thitung > ttabel ( 5,847 > 1,671 ) dan signifikansi 0,05 (0,000 <

0,05), Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diketahui adanya pengaruh positif antara Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan dari uji hipotesis pengaruh antara pelatihan dan disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan yang mana mendapat nilai thitung sebesar 3,205 dan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, (df) 59 yaitu 1,671, dengan demikian dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (3,205 > 1,671) dan signifikansi 0,002), Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya diketahui adanya pengaruh positif antara Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mana mendapat nilai thitung sebesar 28,274 dan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, untuk (df) 59 yaitu 3,16, dengan demikian dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (28,274 > 3,16 ) dan signifikansi lalu sig.< a = 0,05, karena 0,000 < 0,05), Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan. Maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) mendapatkan nilai thitung sebesar 5,847, dan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk (df) 59 yaitu 1,671 dengan demikian dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (5,847 > 1,671) dan signifikansi 0,05 ( 0,000 < 0,05),

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Djournal Coffee di Jakarta Selatan.

- b. Pengaruh disiplin kerja (X2) diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan dari uji t (parsial) dan mendapat nilai thitung sebesar 3,205, dan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk (df) 59 yaitu 1,671 dengan demikian dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (3,205 > 1,671) dan signifikansi 0,002), Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Djournal Coffee di Jakarta Selatan.
- c. Pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan dari uji f (simultan) dan mendapat nilai fhitung sebesar 28,274 dan ftabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk (df) 59 yaitu 3,16 dengan demikian dapat diketahui bahwa fhitung > ftabel (28,274 > 3,16 ) dan signifikansi lalu sig. < a = 0,05, karena 0,000<0,05), Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Djournal Coffee di Jakarta Selatan. Dengan persamaan regresi  $Y = 14,224 + 0,115X_1 + 0,397X_2$ , yang berarti semakin baik pelatihan dan disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, jika pelatihan dan disiplin kurang baik maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirullah, (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [2] Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal Unpam, 2(1), 1-22.
- [3] Bintoro, M.T., & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- [4] Dessler. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Fajri, C. (2018). Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning Pada PT. Primarajuli Sukses Tangerang. KREATIF (Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang), 6(3), ISSN 2339-0689.
- [7] Hasibuan., (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- [8] Istijanto. (2012). Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [9] Idriszal, F. N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Collection Pada PT. Julo Teknologi Finansial Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Innovation, 2(1), 244-249.
- [10] Mangkunegara. A., P. (2014). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan
- [11] Pratiwi, W., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview Di Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Innovation, 1(3), 1007-1015.
- [12] Salsabila, Z., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non Pns Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 91-99.
- [13] Suryani, NL. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia, JENIUS (Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), ISSN 2581-2769.
- [14] Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif\_Kualitatif ,dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [15] Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet, Pamulang JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), ISSN 2581-2769, 2(2).