

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MINA ABADI MEKANIKA KEBAYORAN BARU JAKARTA SELATAN

Lisani Asya Fatin<sup>1</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> Lisaniasya17@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01337@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect between training variables on employee performance, to determine the effect of work discipline variables on employee performance and to determine the effect of training variables and work discipline simultaneously on employee performance at PT Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru South Jakarta. The sample used is a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach. The results showed that Training (X1) is zero or does not increase, then Employee Performance (Y) will remain at 6,130. The regression coefficient is 0.413, which shows a unidirectional effect, meaning that every one-unit increase in the training variable will increase performance by 0.413. The t test has a calculated t value of 2.012 and a 5% distribution table value of 2.002, then  $t_{count} 2.012 > t_{table} 2.002$  with a sig level.  $<0.05$ , namely 0.000. Work Discipline (X2) is zero or does not increase, then Employee Performance (Y) will remain at 8.141. The regression coefficient is 0.805, which shows a unidirectional effect, meaning that every increase in Work Discipline by one unit will increase performance by 0.805. The t test has a t value of 10.587 and a 5% distribution table value of 2.002, then  $t_{count} 10.587 > t_{table} 2.002$  with a sig level.  $<0.05$  which is 0.000*

**Keywords:** *Compensation, Organizational Culture, Turnover Intention*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 6,130. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,413 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,413. Uji t memiliki nilai t hitung 2,012 dan nilai tabel distribusi 5% 2,002, maka  $t_{hitung} 2,012 > t_{tabel} 2,002$  dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,000. Disiplin Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 8,141. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,805 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,805. Uji

t memiliki nilai t hitung 10,587 dan nilai tabel distribusi 5% 2,002, maka  $t \text{ hitung } 10,587 > t \text{ tabel } 2,002$  dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,000.

## Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat strategis dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah aset berharga yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya secara terus-menerus dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang tidak dapat dipisahkan dan sebagai penggerak utama dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Oleh karena faktor tersebut menjadi salah satu acuan penentu perkembangan dari suatu perusahaan.

Menurut Hamali (2018:2) “sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Sumber daya manusia adalah sekelompok orang dengan berbagai keahlian, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan serta berkontribusi pada organisasi. Manusia yang memiliki potensi untuk dikembangkan juga ditingkatkan kemampuannya karena SDM berkualitas merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan mudah dan baik apabila sumber daya manusianya tidak mumpuni. Untuk itu, demi tercapainya tujuan perusahaan, semua anggota yang terlibat didalamnya harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, karena penting bagi perusahaan mengetahui kinerja karyawan. Melalui kinerja, perusahaan dapat melihat sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah dibebankan perusahaan terhadap karyawan tersebut.

Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2018:188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

merupakan wadah untuk menentukan kualitas kinerja seseorang. Setiap perusahaan menginginkan karyawan untuk sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga mendapat hasil yang memuaskan. Adanya kinerja baik dari semua karyawan dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan. Terdapat beberapa pengaruh dari kinerja karyawan disebuah perusahaan, salah satunya adalah pelatihan.

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka dengan lebih efektif serta efisien. Pelatihan merupakan proses yang sangat penting didalam perusahaan jika perusahaan ingin karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, karena pelatihan adalah suatu proses mengajarkan sekaligus mengubah pola pikir dan tingkah laku karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Khurotin & Afrianty (2018:196) “pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan kemampuan baru sekaligus mengasah kemampuan karyawan yang telah ada dengan harapan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pelatihan mampu memberikan juga menambah pengetahuan serta keterampilan lebih mendalam pada karyawan sehingga dapat digunakan untuk pekerjaan mereka dengan baik. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, artinya pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek”.

Karyawan, baik baru maupun lama, memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan serta pengalaman agar sesuai dengan pekerjaan mereka. Namun, pelatihan tidak selalu menjamin peningkatan kinerja karyawan. Efektivitas pelatihan bergantung pada keterampilan individu dan kesesuaian materi pelatihan dengan

kebutuhan karyawan. Selain pelatihan, faktor lain seperti disiplin juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Dariansyah (2018:152) “kurang disiplinnya karyawan berakibat fatal bagi kinerja perusahaan. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan beban kerja yang bertambah akibat kelalaian karyawan menghambat pencapaian tujuan perusahaan”. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu ditegakkan dalam organisasi. Tanpa disiplin dan kontribusi karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya.

PT Mina Abadi Mekanika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penyedia unit dan service mesin kompresor udara beserta aksesorisnya. Perusahaan ini melayani kebutuhan pengadaan mesin kompresor angin, udara, aksesoris, sparepart suku cadang, hingga pelayanan purna jual untuk service peralatan berkala. PT Mina Abadi Mekanika juga dipercaya untuk memegang keagenan resmi kompresor udara merek AIRMAN Indonesia dan menangani beberapa perusahaan ternama seperti PT Hitachi Construction Machinery Indonesia, PT SMT Indonesia, PT Surya Toto serta beberapa perusahaan lainnya.

Meskipun menjadi agen terpercaya oleh beberapa perusahaan, tidak menutup kemungkinan terjadinya pasang-surut di perusahaan PT Mina Abadi Mekanika. Beberapa tahun setelah berjalan, PT Mina Abadi melakukan pemberhentian atau penutupan kegiatan usaha. Penutupan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya manajemen sehingga menimbulkan masalah dan ketidakfokusan manajemen pada saat itu.

Selama penutupan kegiatan usaha PT Mina Abadi Mekanika, seluruh jajaran manajemen PT Mina melakukan beberapa pembenahan dan evaluasi sehingga beberapa tahun kemudian, kembali membuka kegiatan usahanya. Namun, akibat dari penutupan kegiatan usaha tersebut, memicu terjadinya pergeseran besar dalam tenaga kerja serta menghadirkan berbagai rintangan bagi Departemen Personalia. Mulai dari proses perekrutan karyawan baru, pelatihan mereka, hingga penanaman disiplin kerja, semua harus dihadapi demi memastikan kelancaran kegiatan usaha PT Mina Abadi Mekanika.

Berikut adalah data pelatihan yang diberikan PT Mina Abadi Mekanika kepada karyawan untuk periode tahun 2018-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Data Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan Pada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Trained	Karyawan Untrained	Persentase Karyawan Trained
2021	60	20	40	33,33%
2022	60	27	33	45%
2023	60	30	30	50%

Sumber : PT Mina Abadi Mekanika, data jumlah peserta karyawan 2021-2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa hasil dari persentase kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2021-2023 yaitu pada tahun 2021 menghasilkan 33.33% dari total karyawan telah terlatih. Lalu pada tahun 2022 persentase karyawan yang terlatih meningkat menjadi 45%, pada tahun 2023 terjadi peningkatan lagi, dengan 50% karyawan yang telah terlatih.

Selain pelatihan kurang maksimal, permasalahan lain dari PT Mina Abadi Mekanika yaitu kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja saat tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal. Tindakan tidak disiplin akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Permasalahan yang berhubungan dengan disiplin adalah kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan mereka sehingga menyebabkan keefektifan kinerja karyawan tidak berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Hal lainnya juga terdapat karyawan yang tidak membaca instruksi pengerjaan sebelum memulai pengerjaan sehingga terjadi penghambatan dalam proses pelayanan.

Berikut adalah data absensi karyawan PT Mina Abadi Mekanika tahun 2021-2023 :

Tabel 1.2  
Data Absensi Karyawan PT Mina Abadi Mekanika Pada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kerja	Keterangan					
			Sakit	%	Izin	%	Alpha	%
2021	60	240	14	0,10	13	0,09	24	0,17
2022	60	240	14	0,10	22	0,13	31	0,23
2023	60	240	16	0,11	19	0,13	27	0,19

Sumber : PT Mina Abadi Mekanika, data absensi karyawan 2021-2023

Dari data pada tabel 1.2 tersebut, terlihat bahwa absensi karyawan PT Mina Abadi Mekanika tahun 2021-2023 pada ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) paling mendominasi dan

memiliki angka persentase yang besar. Dari tahun 2021 memiliki angka persentase sebesar 0,17% karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alpha). Lalu, pada tahun 2022 memiliki angka persentase sebesar 0,22% karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alpha). Kemudian, pada tahun 2023 memiliki angka persentase sebesar 0,19% karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alpha). Hal ini menjadi perhatian utama karena menunjukkan adanya penurunan tingkat disiplin karyawan PT Mina Abadi Mekanika selama periode tersebut.

Dengan adanya fenomena diatas, menyebabkan kinerja para karyawan PT Mina Abadi Mekanika mengalami ketidak maksimalan dalam progress produksi maupun pelayanan. Tak jarang karyawan yang masih mengabaikan deadline project yang tercatat, menunda pelaksanaan pelayanan serta kurangnya konfirmasi terhadap deadline project.

Berikut adalah data penilaian kinerja pada karyawan PT Mina Abadi Mekanika secara keseluruhan pada tahun 2021-2023 :

Tabel 1. 3  
Data Penilaian Keseluruhan Kinerja PT Mina Abadi Mekanika Pada Tahun 2021-2023

No	Indikator	Nilai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Kualitas	60%	75%	63%
2.	Kuantitas	68%	77%	80%
3.	Ketepatan Waktu	70%	63%	60%
4.	Pengawasan	72%	80%	80%
5.	Hubungan antar karyawan	77%	71%	83%
Rata-rata		66%	73%	75%
Target		100%	100%	100%
Keterangan		Tidak tercapai	Tidak tercapai	Tidak tercapai
Kriteria <50 (Buruk), <60 (Sedang), <75 (Cukup), <80 (Baik), <99 (Sangat Baik)				

Sumber : PT Mina Abadi Mekanika, 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, hasil dari kinerja karyawan PT Mina Abadi Mekanika mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Namun, dari hasil tersebut belum mampu mencapai target. Terlihat dalam kinerja kualitas mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2021 menghasilkan 60%, lalu pada tahun 2022 mengalami peningkatan yang menghasilkan 75%, kemudian kembali menurun pada tahun 2023 yang menghasilkan 63%.

Dan dapat diperhatikan dalam indikator

ketepatan waktu, pada tahun 2021 menghasilkan 70%, kemudian menurun pada tahun 2022 menghasilkan 63%, lalu terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 menghasilkan 60%.

Dilihat dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Mina Abadi Mekanika tidak bisa dikatakan mencapai target yang sesuai, hal ini terjadi karena adanya hambatan seperti kurangnya fokus dalam pengerjaan, kurangnya prioritas dalam penyelesaian serta menurunnya tingkat disiplin karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan umumnya dilakukan oleh seorang trainer yang terdapat didalam sebuah perusahaan. Trainer adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melakukan pelatihan, seorang trainer harus bisa menyampaikan materi pelatihan dengan jelas agar mudah dipahami oleh karyawan.

Menurut Permatasari (2018:184) “pelatihan (training) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang/kelompok orang”.

Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa “pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis yang terorganisir dimana karyawan nonmanagerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Program pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan sebagaimana berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Penelitian ini metode pelatihannya adalah metode on the job. Oleh karena itu, menurut Vemmi dkk (2021:58) “tujuan dari setiap pelatihan adalah meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku, atau sikap yang akan meningkatkan keefektifan karyawan”.

Menurut Meidita (2019:229) “pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau

membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan”.

Menurut Sari (2018:101) “pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan, memperoleh, meningkatkan, mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualisasi jabatan serta pekerjaan”.

Alasan utama bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan adalah memastikan organisasi mendapat imbalan terbaik dari modal yang diberikan pada sumber terpenting dan sering kali paling mahal bagi karyawannya dengan memperhitungkan efek pelatihan ini.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja sangat penting digunakan untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaik.

Menurut Siswanto dalam Supomo (2019:133) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, taat serta patuh terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan”.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran juga kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Sinambela (2018:335), menyimpulkan bahwa “disiplin kerja adalah

kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi juga norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Ajabar (2020:45) “disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional dan menjadi alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang guna menanti semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Zainal (2019:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta, sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Berdasarkan uraian definisi diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi, yang diharapkan efektivitas karyawan akan meningkat juga bersikap serta bertingkah laku disiplin

Kinerja adalah hasil dari suatu proses dimana mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Priansa (2018:269) “kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri”.

Menurut Kasmir (2017:182) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dimana telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas juga tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Rivai (2017:138) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari teori-teori diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek dimana harus dilalui serta memiliki tahapan tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf kejelasan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek, diukur dengan alat sama, atau diukur dengan alat setara pada kondisi yang berbeda. Dalam arti yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas *instrument*, yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2018:45) menunjukkan bahwa *Alpha cronbach's* dapat diterima jika  $> 0,6$ . Semakin dekat *alpha cronbach's* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa “Uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Dalam penelitian ini dalam menguji normalitas data peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05.

##### 2) Uji multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menyatakan “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas”. Uji multikolinieritas dapat dilakukan melalui uji regresi, dengan nilai patokan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*

##### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2018:111) berpendapat “uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya)”.

##### 4) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137), menjelaskan bahwa “Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

#### c. Analisis Regresi Linier

Menurut Suyono (2018:05) “regresi linear sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain”. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat). Analisis regresi linier sederhana

adalah pengaruh secara linear antara satu variabel (X) dengan variabel (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel (Y) apabila nilai variabel (X) mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

d. Uji Koefisien Korelasi

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Menurut Ghozali (2018:154) “pengujian koefisien korelasi adalah uji untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval atau ratio”.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:19) “uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*”. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur persentase total variasi dependen Y yang dijelaskan oleh variabel *dependen* didalam garis regresi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi dan semakin mendekati nol maka kita mempunyai garis regresi yang kurang baik. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan

f. Uji Hepotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) “hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan

sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

Tingkat signifikasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 atau (5%) artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas (95%) atau toleransi kesalahan sebesar 5%.

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Ket
Pelatihan	X1	0,831	0,2542	Valid
	X2	0,828		Valid
	X3	0,688		Valid
	X4	0,737		Valid
	X5	0,852		Valid
	X6	0,836		Valid
	X7	0,878		Valid
	X8	0,842		Valid
	X9	0,822		Valid
	X10	0,864		Valid
Disiplin Kerja	X1	0,460	0,2542	Valid
	X2	0,807		Valid
	X3	0,662		Valid
	X4	0,857		Valid
	X5	0,830		Valid
	X6	0,769		Valid
	X7	0,677		Valid
	X8	0,678		Valid
	X9	0,731		Valid
	X10	0,737		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,737	0,2542	Valid
	Y2	0,770		Valid
	Y3	0,782		Valid
	Y4	0,785		Valid
	Y5	0,666		Valid
	Y6	0,782		Valid
	Y7	0,719		Valid
	Y8	0,644		Valid
	Y9	0,671		Valid
	Y10	0,702		Valid

Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil yang diperoleh bahwa seluruh r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,944	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,886	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

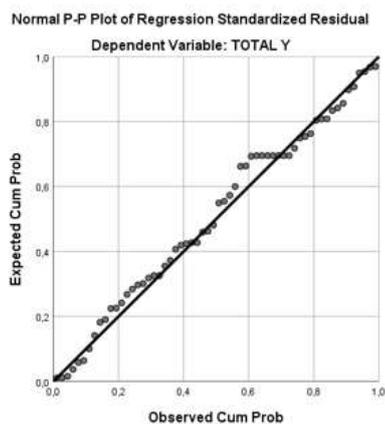
- c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Metode Kolmogorov – Smirnov Test  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63583748
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.040
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal



Gambar 4. 2  
 Uji P – P Plot Multi Normalitas  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa hasil data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1. (Constant)	7,528	2,418		3,129	,003	
Pelatihan	,634	,354	,080	1,912	,316	,603
Disiplin Kerja	,780	,372	,834	10,587	,000	,603

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver 26.

Berdasarkan hasil tabel 4.12, bahwa pada variabel pelatihan dan disiplin kerja masing-masing variabel memiliki nilai tolerance yaitu 0,603 dimana kurang dari 1 dan nilai VIF yaitu 1,657 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak serta dapat digunakan untuk persamaan regresi

- 3) Uji Autokorelasi

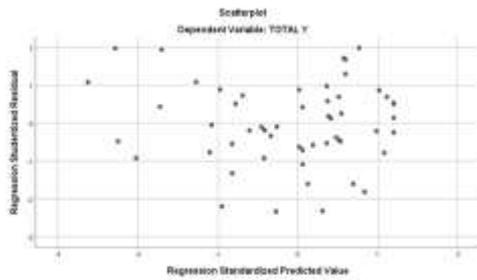
Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 <sup>a</sup>	,786	,779	2,682	2,073

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil tabel 4.14 diatasn model regresi ini tidak ada autokorelasi , hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,073 yang berarti berada diantara interval 1,551-2,460

- 4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil gambar 4.3 titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

5) Uji Regresi

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.130	2.901		9.002	.000
Pelatihan	.413	.071	.605	5.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver 26

Nilai konstanta sebesar 6,130, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6,130

Nilai pelatihan sebesar 0,413, memiliki arti bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,413.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik pelatihan maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan PT Mina Abadi Mekanika Kebayoran Lama Jakarta Selatan

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.141	2.409		3.379	.000
Disiplin Kerja	.805	.056	.885	14.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver 26

Nilai konstanta sebesar 8,141, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 8,141

Nilai disiplin kerja sebesar 0,805, memiliki arti bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,805.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik disiplin kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan PT Mina Abadi Mekanika Kebayoran Lama Jakarta Selatan

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.928	2.418		3.279	.002
Pelatihan	.054	.024	.080	1.012	.318
Disiplin Kerja	.760	.072	.834	10.587	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver 26

Konstanta a = 7,928 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,928 satuan

Koefisien (b1) = 0,054 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel pelatihan (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,054 satuan

Koefisien (b2) = 0,760 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,760 satuan

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.355	4.57868

a. Predictors: (Constant), Pelatihan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,605. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antara pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diartikan kuat

Tabel 4. 19  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.779	2.68225

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,885. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,80 – 0,99 maka tingkat keeratan korelasi antara disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diartikan sangat kuat.

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.786	.779	2.68168

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,887. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antara pelatihan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) diartikan kuat

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 Terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.355	4.57868

a. Predictors: (Constant), Pelatihan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.21 didapat koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,366 yang artinya variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 36,6% sedangkan 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X2 Terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.779	2.68225

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.22 didapat koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,783 yang artinya variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78,3% sedangkan 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 23  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.786	.779	2.68168

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,786 atau sebesar 78,6% maka dapat disimpulkan, variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi sebesar 78,6% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

8) Uji Hipotesis

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Parsial (t) Variabel X1 terhadap Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.130	2.903			9.002	.000
	Pelatihan	.413	.071	.601		5.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa signifikan dari variabel (X1) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $5,789 > 2,002$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mina Abadi Mekanika Jakarta Selatan

Tabel 4. 25  
 Hasil Uji Parsial (t) Variabel X2 terhadap Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.141	2.409			3.379	.000
	Disiplin Kerja	.805	.038	.885		14.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa signifikan dari variabel (X2) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $14,448 > 2,002$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mina Abadi Mekanika Jakarta Selatan.

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>				
		F	Sig.	
Model	1	Regression	104.894	.000 <sup>b</sup>
		Residual		
		Total		

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

Sumber : Diolah Peneliti dengan SPSS ver.26

Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat diketahui bahwa terdapat nilai f hitung sebesar 104,894 dan nilai signifikansi

sebesar 0,000. Karena F hitung  $>$  F tabel ( $104,894 > 3,16$ ) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *independen* yaitu pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Mina Abadi Mekanika Kebayoran Baru Jakarta Selatan yang menggunakan variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Mina Abadi Mekanika. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 6,130 + 0,413 X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 6,130 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini variabel Pelatihan (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 6,130. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,413 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,413. Uji t memiliki nilai t hitung 5,789 dan nilai tabel distribusi 5% 2,002, maka t hitung  $5,789 >$  t tabel 2,002 dengan taraf sig.  $<$  0,05 yaitu 0,000. Artinya pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Mina Abadi Mekanika. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 8,141 + 0,805 X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,141 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 8,141. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,805 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan disiplin

kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,805. Uji t memiliki nilai t hitung 14,446 dan nilai tabel distribusi 5% 2,002, maka t hitung  $14,446 > t$  tabel 2,002 dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,000. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mina Abadi Mekanika. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 7,928 + 0,054 X_1 + 0,760 X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 7,928 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,054 satuan dan jika variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,760 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh F hitung  $> F$  tabel ( $104,894 > 3,16$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan
- [2] Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- [3] Hasanah, F. (2018). *Metode penelitian: Skripsi, tesis, dan disertasi*. Jakarta: Bumi Aksara. (3), 225-246.
- [4] Husna., A. P. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Prespektif Islam*. Bekasi.
- [5] Idrus, Muhammad. (2019). *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta : Erlangga
- [6] Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [7] Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- [8] Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- [9] Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Bumi Aksara.
- [10] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- [11] Prasadja , Ricardianto., (2018)., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- [12] Prof Dr. Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [13] R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- [14] Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga
- [15] Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- [16] Rukin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- [17] Santoso, Singgih. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 26*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- [18] Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- [19] Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [20] Silaen, Sofar., (2018)., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung
- [21] Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- [22] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 335-355.
- [23] Sinungan.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- [24] Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- [25] Zainal, V. R., Ramly, H. M., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [26] Zainal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [27] Dariansyah, D. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat jati', 10(2), pp. 150–164.

- [28] Fahmi, I. (2018). Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta.
- [29] Hartono T, Siagian M, (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi.
- [30] Hermawati, Rahmi, dkk, (2021), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. E-ISSN: 2598-9502 Volume 4, Nomor 3.
- [31] Husain, B.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 1, No. 1, pp. 1-15.
- [32] Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, 64(1), 195–203.
- [33] Langgenng, Sri, dkk, (2021), Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EMI Internasional. P-ISSN: 2581-2769, E-ISSN: 2598-9502.
- [34] Maha Putra, dkk. (2021), Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pelita Bangsa. Volume 5, Nomor 1.
- [35] Maharani S, Aidil, (2021), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Laboratory Tangerang. E-ISSN:2776-1568. Volume 1, Nomor 1.
- [36] Marusic, M. and Marusic, A. (2019) ‘The purpose of scientific journals: Small is important’, Journal of Tehran University Heart Center, 4(3), pp. 143–147.
- [37] Meidita, Anggi. (2019). “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(2):226–37.
- [38] Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart di Kota Medan). Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1(2).
- [39] Paroli, P, (2024), Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. E-ISSN: 2615-4978.
- [40] Permatasari, N. (2018). Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Praktek Kerja Lapangan (PKL) Pada Devisi Humas PT. Pegadaian. Jurnal IntraTech, 20.