

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PPPSRS APARTEMEN SERPONG GREENVIEW DI TANGERANG SELATAN

Winda Pratiwi¹, Rizka Wahyuni Amelia²

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

e-mail: ¹pratiwiwd028@gmail.com, ²dosen02465@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PPPSRS Serpong Greenview Apartment in South Tangerang. The method used in this research is descriptive quantitative. Sampling technique in this study, amounting to 40 respondents. The results of this study through partial hypothesis testing obtained a training rate of $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(7.851 > 2.026)$. Thus H_01 is rejected and H_a1 is accepted, meaning that there is a significant influence between training on employee performance. Work discipline of $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(5.730 > 2.026)$. Thus H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Simultaneous hypothesis testing of training and work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a determination coefficient of 90%, while the remaining 10% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $(167.363 > 3.24)$. Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between training and work discipline on employee performance at PPPSRS Serpong Greenview Apartments in South Tangerang.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yang berjumlah 40 responden. Hasil penelitian ini melalui uji hipotesis secara parsial diperoleh angka pelatihan sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(7,851 > 2,026)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sebesar $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(5,730 > 2,026)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 90%, sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(167,363 > 3,24)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin maju dan berkembang menuntut suatu perusahaan untuk

memaksimalkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan disiplin kerja agar mencapai hasil yang optimal. Untuk menunjang hal tersebut,

fasilitas kerja, pelatihan, dan kedisiplinan sangat berperan penting. Agar dapat menyesuaikan diri, supaya tidak mengalami suatu kegagalan di dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perlu dilakukan adanya pengelolaan segala sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Salah satu kuncinya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berharga dan merupakan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Pada setiap perusahaan yang memiliki segala sumber daya khususnya sumber daya manusia diperlukan adanya sebuah pengelolaan yang baik agar kinerja karyawannya dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap sektor guna menjalankan aktifitas-aktifitas kerja, tanpa adanya manusia sebagai penggerak teknologi canggih pun tidak akan berjalan sebagaimana mestinya karena membutuhkan tenaga manusia dalam mengelola. Namun seiring meningkatnya kemajuan teknologi yang ada tidak dibarengi oleh meningkatnya kemampuan dan keahlian sumber daya manusia, oleh karena itu penting nya

memberikan peningkatan keahlian dan keterampilan serta pengetahuan kepada tenaga kerja agar mampu bersaing. Agar sumber daya manusia mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mendukung kemajuan suatu perusahaan, maka perlu dilakukan berbagai kegiatan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas karyawan, seleksi karyawan yang transparan dan memenuhi standar yang diinginkan serta dengan jabatan yang didudukinya, dan juga penilaian kerja karyawan yang menjadi dasar peningkatan kinerja karyawan.

Apartemen dapat diartikan sebagai suatu bangunan yang terdiri dari beberapa unit hunian yang disusun secara bertingkat, serta memiliki kebutuhan ruang dan fasilitas yang sama, untuk mengatasi masalah kepadatan tingkat hunian dan keterbatasan lahan di perkotaan. Apartemen pada saat ini menjadi salah satu tempat hunian yang efisien untuk beberapa orang yang didasarkan pada sikap dan perilaku manusia dalam berkehidupan yang lebih mengutamakan kepraktisan. Dibalik itu Apartemen memiliki sebuah organisasi yang berbentuk perhimpunan yang biasa disebut dengan PPPSRS. Perhimpunan Pemilik dan Penghuni

Satuan Rumah Susun (PPPSRS) merupakan penggunaan dan pengelolaan ruang bersama beserta lingkungannya itu diatur dan dilakukan oleh suatu perhimpunan penghuni yang diberi wewenang dan tanggung jawab memiliki peranan penting dalam rumah susun.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kualitas kinerja yang baik dari suatu sumber daya manusia akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan. Namun untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, berkualitas serta kompeten tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan diperusahaannya. Disamping itu karyawan memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras teori Simamora (2017:612). Berpendapat “kinerja kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan”.

Kinerja karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview ini merupakan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam pencapaian atas hasil kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Namun terkadang karyawan juga suka lalai dalam hal tersebut karena kelalaiannya

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PPPSRS Apartemen Serpong Greenview
Periode 2019-2022

No	Indikator	Target	Realisasi			
			2019	2020	2021	2022
1	Presentasi & Hasil Kerja	100%	75%	70%	65%	75%
2	Proses & Cara Kerja	100%	75%	65%	70%	70%
3	Kepribadian & Perilaku	100%	70%	60%	75%	70%
4	Kepemimpinan	100%	65%	60%	70%	75%

Sumber : Data PPPSRS Apartemen Serpong Greenview

kinerjanya semakin hari menurun.

Tabel 1.2
Data Pelatihan Karyawan PPPSRS Apartemen Serpong Greenview
Periode 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Trained		Untrained		Ket
		Karyawan	Presentase	Karyawan	Presentase	
2019	44	23	52%	21	48%	Cukup
2020	41	17	41%	24	59%	Kurang
2021	44	19	43%	25	57%	Kurang
2022	40	20	50%	20	50%	Cukup
Rata-rata		19,75	46,5%	22,5	53,5%	Kurang

Sumber : Data PPPSRS Apartemen Serpong Greenview

Berdasarkan tabel diatas, hasil penilaian kinerja karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview, dari total 40 karyawan terlealisasi pencapaian kerja masih berada dikriteria cukup secara keseluruhan menunjukan bahwa dari Presentasi & Hasil Kerja mencapai 75% pada tahun 2019 bahkan mengalami penurunan menjadi 70% pada tahun 2020 sampai 2021 dan mengalami peningkatan pada tahun 2022. Pada Proses & Cara Kerja mencapai 75% pada tahun 2019 dan mengalami penurunan 65% pada tahun 2020 sampai 2021 lalu mengalami peningkatan di tahun 2022. Setelah itu Kepribadian & Perilaku mencapai 70% pada 2019 bahkan mengalami penurunan 60% pada tahun 2020 lalu mengalami peningkatan pada tahun 2021 dan mengalami kembali penurunan pada tahun 2022. Pada Kepemimpinan ini mencapai 65% dan mengalami penurunan 60% pada tahun 2020 setelah mengalami penurunan di tahun 2020 lalu ada peningkatan 70% di tahun 2021 sampai 2022 sebanyak 75%. Penyebab turunnya menurunnya efektivitas kerja ini dikarenakan pandemic covid-19 yang mana karyawan pada saat itu banyak yang di rumahkan pekerjaannya (WFH). Sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja adalah point yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Pelatihan adalah sistem pembelajaran yang menyangkut kemampuan, rancangan aturan, maupun perilaku guna mengajukan kemampuan karyawan. Sefriady Dea Fanny (2018:63). Dan menurut Astuti & Sari, (2018:461) pelatihan merupakan peningkatan keahlian dan kecakapan teknis, upaya mengajukan kemampuan presepsi dan penilaian kompetensi". Marsoit et al (2107:414),

"Juga menjelaskan pelatihan adalah upayah untuk meningkatkan layanan pekerjaan dalam satu tugas khusus yang tengah menjadi kewajiban, maupun satu tugas yang berkaitan atas aktivitasnya". Sedangkan menurut Sulaefi (2017:414), "Pelatihan adalah proses pencapaian kemampuan tertentu terhadap orang-orang yang membantu pencapaian tujuan sebuah organisasi".

Berdasarkan kondisi saat ini PPPSRS Apartemen Serpong Greenview diperkirakan

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PPPSRS Apartemen Serpong Greenview
Periode 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kasus Indisipliner (Orang)			
		TB	A	I	Total
2019	44	141	15	57	213
2020	41	120	26	9	155
2021	44	220	15	62	297
2022	40	211	28	73	312

Sumber : Data PPPSRS Apartemen Serpong Greenview

Keterangan Tabel :

TB : Terlambat I : Ijin
A : Alpha

terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kepada karyawannya. Pelatihan terhadap karyawan PPPSRS Apartemen Serpong Greenview masih kurang dan kualitas kinerja yang dicapai sedikit menurun, karena adanya penurunan dalam kegiatan kinerja tersebut maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan berupa pelatihan agar kinerja karyawan kedepannya mendapatkan hasil yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi sebuah perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Menurut Setiyawan Waridin, (2019:189) "disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah

ditetapkan”. Dengan disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap karyawan mulai dari dini.

Berdasarkan data tabel di atas, maka dapat dilihat masih adanya karyawan yang ijin, alpha dan terlambat. Pada 2019 karyawan yang (terlambat, ijin dan alpha) mencapai 213 orang. Tahun 2020 mengalami penurunan 155 orang. Tahun 2021 mengalami kenaikan 297 orang dan Tahun 2022 mengalami kenaikan lagi sebesar 312 orang. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan, hal ini jelas dapat mengganggu karyawan lain. Dimana karyawan yang hadir akan terbebani dengan pekerjaan karyawan yang tidak hadir serta proses penyelesaian pekerjaan. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

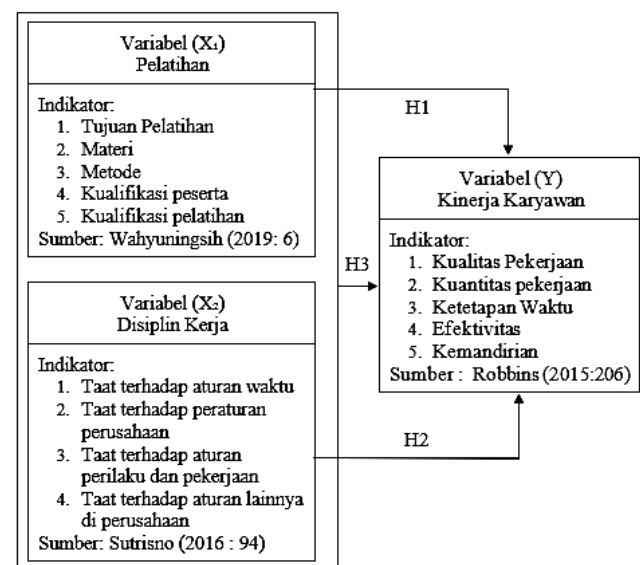
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (N. Lilis Suryani & Kiki Zakiah, 2019) Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proposional random sampling. Dengan sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2018) Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,078 + 0,423X_1 + 0,427X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,2%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zakiyatul Masrurah, 2021) Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 33 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $17,521 > F_{tabel}$

sebesar 3,30 dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep. Dapat diketahui juga dari nilai R Square sebesar 0,539 atau sama dengan 53,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) BMT NU Gapura Sumenep sebesar 53,9%.

Kerangka Berfikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60), menjelaskan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:213) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis atau dugaan dari penelitian yakni :

1. H_0 1 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di

Tangerang Selatan. Ha1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di Tangerang Selatan.

2. Ho2 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di Tangerang Selatan. Ha2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di Tangerang Selatan.

3. Ho3 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di Tangerang Selatan.

Ha3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8), Berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PPPSRS Apartemen Serpong Greenview yang beralamat di Jl. Astek Raya Kel. Lengkong Gudang Timur, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15321.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PPPSRS Apartemen Serpong Greenview di Tangerang Selatan dengan jumlah keseluruhan 40 Karyawan. Dengan menggunakan rumus sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan, penulis melakukan penelitian langsung ke perusahaan yang diteliti dengan menggunakan metode data primer dan data sekunder.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dikategorikan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir. Dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (75,0%). Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (25,0%). Hasil ini mengindikasikan bahwa lebih banyak karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan. Dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 30 orang atau 75,0%.

Berdasarkan Usia, responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 8 orang atau 20,0%, yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 14 orang atau 35,0%, dan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 18 orang atau 45,0%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini berdasarkan usia yaitu yang berusia > 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 45,0%.

Dan berdasarkan Pendidikan Terakhir, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 29 orang atau 72,5%, dengan pendidikan terakhir Diploma III sebanyak 5 orang atau 12,5%, dan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang atau 15,0%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir yaitu responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 29 orang atau 72,5%.

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Dari Tabel 4.7 Diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item instrument penelitian dinyatakan valid karena semua item memiliki nilai r-item yang lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian tidak ada item yang perlu dihilangkan dan kusioner dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	r-item	r-tabel	Keterangan
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
Pernyataan 1	0,687	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,582	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,478	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,575	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,434	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,547	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,486	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,486	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,542	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,488	0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.8 tersebut maka dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,312. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam indikator variabel Y (kinerja) adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Pelatihan (X ₁)	0.932	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.925	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 Diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pelatihan (X₁), disiplin (X₂), dan kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 (batas standar), yang dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan pada penelitian ini memiliki kehandalan (reliabilitas) yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini. Dengan demikian hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69354489
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.054
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed). Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050 (0,128 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.197	1.879		1.169	.250			
	PELATIHAN (X ₁)	.533	.042	.675	12.744	.000		.958	1.044
	DISIPLIN KERJA (X ₂)	.509	.050	.542	10.236	.000		.958	1.044

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26, 2023

Tabel 4.7
Uji Validitas Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	r-item	r-tabel	Keterangan
<i>Pelatihan (X₁)</i>			
Pernyataan 1	0,707	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,708	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,716	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,796	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,636	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,806	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,752	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,759	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,821	0,312	Valid
<i>Disiplin Kerja (X₂)</i>			
Pernyataan 1	0,801	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,716	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,830	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,585	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,773	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,710	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,795	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,773	0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023]

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.11 diperoleh nilai tolerance value Pelatihan sebesar 0,958 dan Disiplin kerja sebesar 0,958 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Pelatihan sebesar 1,044 serta Disiplin kerja sebesar 1,044 dimana berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 ^a	.900	.895	1.739	1.756

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X₂), PELATIHAN (X₁)
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2023

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.913	3.249		.000
	DISIPLIN KERJA (X ₂)	.639	.111	.681	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dilakukan dengan Durbin-Watson sebesar 1,756 yang berada diantara interval 1,550 -2,460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.666	1.238		.594
	PELATIHAN (X ₁)	4.338E-5	.028	.000	.999
	DISIPLIN KERJA (X ₂)	.020	.033	.104	.536

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian ada tabel 4.14 diatas, glejser test model pada variabel pelatihan (X₁) diperoleh probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,999 dan Disiplin Kerja (X₂) diperoleh probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,536 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.547	2.931		.000
	PELATIHAN (X ₁)	.621	.079	.787	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,851 > 2,026) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,730 > 2,026) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Pelatihan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1011.919	2	505.960	167.363	.000 ^b
Residual	111.856	37	3.023		
Total	1123.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X₂), PELATIHAN (X₁)

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (167,363 > 3,24) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan regresi $Y = 13,547 + 0,621X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,787, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai hitung t hitung $> t$ tabel atau $(7,851 > 2,026)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan regresi $Y = 17,913 + 0,639X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,681, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,464 atau 46,4% sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain. nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,730 > 2,026)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,197 + 0,533X_1 + 0,509X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,949, artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,900 atau 90,0% sedangkan sisanya sebesar 10,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai hitung F hitung

$> F$ tabel atau $(167,363 > 3,24)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Seminar Nasional Royal (SENAR), 1(1), 461–464.
- [2] Guritno, Bambang dan Waridin. (2014). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- [3] 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.
- [4] Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. MBIA, 18(1), 76-84.
- [5] Masrukhin dan Waridin. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No.2. Hal: 197-209.
- [6] Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam: Batam, 29461.
- [7] Sari, Pratiwi Eka. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Medan. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 7(1), 100-109.
- [8] Sarwani (2016:57) defines that employee performance as the results of work achieved so each employee could contribute to the company. *Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline and Work Environment on

- The Performance of Employees. Sinergi, Volume VI, Number 2*
- [9] Sefriady, Dea Fanny., D. A. I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Vo. 2, No.(Mei), 57–68.
- [10] Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JRMB Vol.3 No.3 E-ISSN 2581-2165, 405-412.
- [11] Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. 2(2), 181–198.
- [12] Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- [13] Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta, 60.