

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIKANDI DIAMOND MOTORS PONDOK CABE TANGERANG SELATAN

Tarudin¹, Ibnu Sina²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹tarudin1999@gmail.com

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²Ibnu.sina@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to find out how the influence of training and work discipline on employee performance at PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe, South Tangerang. The method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 68 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result of this study is that training has a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 8.354 + 0.801X_1$, the correlation coefficient value is 0.839, meaning that the two variables have a very strong relationship. The value of determination or influence contribution is 0.703 or 70.3% while the remaining 29.7% is influenced by other factors. Test the hypothesis that the value of t count $>$ t table or $(12.507 > 1.996)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence between training on the performance of employees of PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe, South Tangerang. Work discipline has a significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 12.989 + 0.697X_2$, the correlation coefficient value obtained is 0.753 meaning that the two variables have a strong level of relationship. The value of determination or influence contribution is 0.568 or 56.8% while the remaining 43.2% is influenced by other factors. Test the hypothesis that the value of t count $>$ t table or $(9.311 > 1.996)$. Thus H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence between work discipline on the performance of employees of PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe, South Tangerang. Training and discipline have a significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 8.152 + 0.750X_1 + 0.056X_2$, the correlation coefficient value obtained is 0.839 meaning that the two variables have a very strong relationship level. The value of determination or influence contribution is 0.704 or 70.4% while the remaining 29.6% is influenced by other factors. Test the hypothesis that the value of t count $>$ t table or $(77.337 > 2.750)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a significant influence between training and work discipline on the performance of employees of PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe, South Tangerang.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan

diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,354 + 0,801X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,703 atau 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,507 > 1,996$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,989 + 0,697X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,568 atau 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,311 > 1,996$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,152 + 0,750X_1 + 0,056X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,704 atau 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai t hitung $>$ t tabel atau ($77,337 > 2,750$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu tempat yang memiliki banyaknya seorang karyawan, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar untuk mendapatkan profit yang lebih besar bagi perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan yang ada di perusahaan atau organisasi, yang dilakukan secara kualitas serta kuantitas dalam pekerjaannya di suatu perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan masing-masing karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja agar dapat meningkat, ada beberapa faktor yang harus dipenuhi oleh perusahaan terhadap karyawan nya, seperti yang dikatakan oleh Kasmir (2018: 189) ada tiga belas faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berikut di bawah ini merupakan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Srikandi

Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan dari Periode 2020 sampai 2022.

Data Penilaian Kinerja Karyawan

Divisi	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Karyawan	Nilai 100 %	Jumlah Karyawan	Nilai 100 %	Jumlah Karyawan	Nilai 100 %
Manager	3	79	6	75	3	80
Administrasi	6	72	6	73	8	72
Keamanan	6	61	6	73	6	62
Sales	27	65	31	64	31	66
Service	15	60	15	65	20	60
Jumlah	57	337	64	350	68	340
Rata-rata		67,4		70		68

Sumber : PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe 2022

Berdasarkan tabel diatas kinerja dari setiap divisi dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami ketidak stabilan sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja dari karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan masih belum stabil kemungkinan adanya suatu permasalahan yang dapat membuat kinerja karyawan menurun.

PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif pada kendaraan roda empat atau mobil penumpang yang ber merk

Mitsubishi seperti Xpander, Pajero sport, Mirage, Outlander, dan mobil khusus penumpang lainnya yang akan muncul dengan model terbaru, perusahaan ini menyediakan pelayanan kepada customer mengenai penjualan mobil dan suku cadang serta perawatannya, yang lebih dikenal dengan istilah 3 S yaitu Sales, Service, Spare part. Maka dari itu perusahaan dalam meningkatkan laba yang lebih besar harus memberdayakan karyawannya dengan mengikuti pelatihan terus menerus seiring majunya perkembangan teknologi dan perubahan zaman yang tidak menentu.

Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja, karena dengan pengetahuan setiap karyawan dilatih dengan pelatihan yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menjadikan pribadi agar lebih baik lagi dari segi kemampuan serta perilaku sehingga sangat berdampak pada kinerja karyawan tersebut, tanpa adanya pelatihan karyawan akan mengalami kesulitan bahkan sampai kegagalan dalam pekerjaannya, kegiatan pelatihan akan meningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam pengetahuan dan keterampilan sehingga menjadi ahli dalam bidangnya masing-masing. Seperti yang dikatakan oleh Kaswan (2016: 2) "Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan".

Berikut merupakan data pelatihan karyawan yang diberikan oleh PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan untuk periode tahun 2020 sampai 2022 sebagai berikut:

Data Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Trained		Untrained	
		Karyawan	Persentase 100%	Karyawan	Persentase 100%
2020	57	7	12	50	87
2021	64	30	46	34	53
2022	68	18	26	50	74
Jumlah			84		214
Rata - rata			28		71.3

Sumber : PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe 2022

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa :

a. Tahun 2020 karyawan yang melakukan pelatihan berjumlah 7 orang diantaranya mekanik 3 orang, manajer service 1 orang dan staff sales 3 orang sedangkan 50 karyawan lainnya tidak dilakukan pelatihan oleh perusahaan.

b. Tahun 2021 karyawan yang melakukan pelatihan berjumlah 30 orang diantaranya staff sales 17 orang, service advisor 1 orang, customer service 1 orang, mekanik 5 orang, manajer sales 1 orang, kepala bengkel 1 orang, kepala spare part 1 orang, leader mekanik 2 orang, dan admin service 1 orang, sedangkan yang tidak melakukan pelatihan berjumlah 34 karyawan.

c. Tahun 2022 karyawan yang melakukan pelatihan berjumlah 18 orang diantaranya mekanik 2 orang, staff sales 12 orang, security 1 orang, service advisor 1 orang, leader mekanik 1 orang, dan staff spare part 1 orang, sedangkan 50 karyawan lainnya tidak dilakukan pelatihan.

Disamping pelatihan, disiplin kerja sangatlah penting untuk dilakukan, pelatihan dan kedisiplinan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan, karena dengan pelatihan dan kedisiplinan yang dijalankan dengan baik, kinerja pun akan ikut meningkat. Menurut Hasibuan (2017: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan yang ada dan sadar akan tugas serta tanggung jawab nya masing-masing. Disiplin kerja merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena jika kedisiplinan kerja diterapkan pada karyawan oleh suatu perusahaan maka kinerja pun akan ikut meningkat seiring dengan pelatihan yang diterapkan. Sikap disiplin dalam pelatihan sangat diperlukan dan harus dijalankan agar di dalam proses pelatihan dapat berjalan dengan baik untuk mendapatkan hasil dari pelatihan yang maksimal.

Berikut tabel mengenai data kehadiran karyawan yang diberikan oleh PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan untuk tahun 2022 sebagai berikut:

Data Absensi Karyawan Tahun 2022

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Alfa	Izin	Sakit	
1	Juni	68	8	2	5	15 yang tidak hadir
2	Juli	68	6	5	0	11 yang tidak hadir
3	Agustus	68	7	4	1	12 yang tidak hadir
4	September	68	5	4	3	12 yang tidak hadir
5	Oktober	68	7	5	4	16 yang tidak hadir
6	November	68	8	6	5	19 yang tidak hadir

Sumber : PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 6 bulan, dari bulan Juni - November 2022 cenderung meningkat dari setiap bulannya, kondisi seperti ini bila tidak segera dilakukan tindakan atau upaya dari perusahaan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan kinerja karyawan pun akan menurun.

Pada uraian masalah diatas, banyak terjadi penyimpangan atau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan, sehingga itu menjadi masalah dan hambatan bagi kemajuan perusahaan, dalam masalah ini penting untuk dilakukan penelitian supaya bisa mendapatkan gambaran yang sebenarnya terjadi, di dalam suatu perusahaan dengan data yang jelas.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, 2022, ISSN : 2622 – 8882. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sutrisno, Yanurianto, Yossy Wahyu Indrawan, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, 2021, ISSN : 2622 – 8882. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Iman syatoto, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, 2019, ISSN : 2622 – 8882. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CB Media Komunika di Jakarta Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Priehadi Dhasa Eka, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, 2021, ISSN : 2622 – 8882. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Shinta Noratta, Budhi Prabowo, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, 2019, ISSN : 2622 – 8882. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3, 2022, ISSN : 2622 – 8882. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Guruh Dwi Pratama, N. Lilis Suryani, Reni Hindriari, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3, 2022, ISSN : 2622 – 8882. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ariestya Pramesti, Asep Sutarman, Emardial Ulza, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 6 No.1, 2021, ISSN: 1412 – 2936. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Unit Sintelis pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Eka Wulandari, Nur Elfi Husda, Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, 2020, e-ISSN: 2598:8107. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata di Batam. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, Yovie Ernanda Putri, Jurnal Wahana Inovasi, Vol. 8, No. 1, 2019, ISSN : 2089- 8592. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Growth Asia. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Kegiatan dalam analisis data ialah mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabelnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan dalam menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan. Metode analisis data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini ialah :

a. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas dapat dilihat di tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel atau dapat juga dengan nilai cronbach alpa $>$ standar kritis alpa, maka bisa dikatakan valid. Untuk menguji dalam validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment antara lain sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2018: 356)

Penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga bisa diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Syarat atau kriteria keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya, seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2018: 173) yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau bisa diartikan serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini, reliabilitas dicari dengan memakai rumus alpha atau cronbach's alpha (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang digunakan merupakan rentangan antara beberapa nilai pada hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2015: 223) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015:223)

Kriteria yang dipakai apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka dikatakan alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan ialah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,600, dimana menurut Ghazali (2017: 238) dapat berpedoman sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,600, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Didalam uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Jadi uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang layak dan baik untuk membuktikan model-model penelitian tersebut ialah data yang berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan antara lain:

$$Kd = 1,36 \frac{\sqrt{n1 + n2}}{n1 \cdot n2}$$

Data disebutkan normal dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini memiliki tujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang layak atau baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka yang terjadi variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal ialah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Gozali, 2014:43))

Didalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas

dalam model regresi bisa dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen apabila yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/Tolerance). Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n = 2(e_t = e_t - 1)^2}{\sum_t^n = 1 e^2 t}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

f. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017: 139) berpendapat bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

a. Uji Glejser

b. Grafik Scater Plot

g. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen.

$$a = \frac{(\sum Y \cdot \sum X^2) - (\sum X \cdot \sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dan
$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2018:261)

Variabel X dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y artinya naik turunnya X akan

membuat nilai Y juga naik turun, namun tidak selalu demikian karena masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhinya.

h. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah teknik statistika yang dipakai untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \hat{\epsilon}$$

Sumber: Sugiyono (2018:277).

Regresi linier berganda dengan variabel bebas X1 dan X2 metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b1 dan b2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \Sigma y &= na + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2 \\ \Sigma X_1 y &= a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_2 y &= a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 \end{aligned}$$

Sumber: Sugiyono (2016:279)

Arti koefisien b ialah apabila nilai b positif (+), hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan istilah lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan apabila nilai b negatif (-), maka suatu hal ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan istilah lain setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat, dan sebaliknya.

i. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ialah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2018: 274) persamaan correlation

pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{(n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:183)

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat ialah hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula pengaruh terhadap nilai variabel terikat.
 - Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan negatif, artinya semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.
 - Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali.
 - Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
 - Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- j. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ialah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015: 350) berpendapat bahwa "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari penjelasan ini maka koefisien determinasi ialah bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas yang dihitung dengan koefisien determinasi dan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan. Rumus yang dipakai dalam analisis ini menurut Sugiyono (2018: 350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang bisa dihitung suatu koefisien dikatakan koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2018:350)

Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (Kd) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interpretasinya adalah :

- 1) Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X1 dan X2 (bebas) dengan variabel Y (terikat).
- 2) Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

k. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2018: 251) berpendapat bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

l. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018: 252) berpendapat bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keputusan
Pelatihan (X ₁)	0.853	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.800	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.847	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbath Alpha lebih besar dari 0,600.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.01472795
Most Extreme Differences	Absolute		.145
	Positive		.067
	Negative		-.145
Test Statistic			.145
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.108 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.100
		Upper Bound	.116
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,108 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antara variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic.

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.152	2.822		2.889	.005		
Pelatihan (X ₁)	.750	.137	.785	5.473	.000	.221	4.518
Disiplin (X ₂)	.056	.133	.061	.425	.672	.221	4.518
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)							

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,221 dan disiplin kerja sebesar 0,221, dimana kedua nilai tersebut

kurang dari 1. Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 4,518 dan disiplin kerjasebesar 4,518 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variandalam suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-2.622		
	PELATIHAN (X1)	.218	.086	.623	2.521	.014
	DISIPLIN KERJA (X2)	-.123	.084	-.363	-1.470	.146

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test probability pada variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi sebesar 0,014 dan disiplin kerja (X2) Diperoleh nilai probability signifikansi sebesar 0,146 dimana keduanya memiliki nilai signifikansi >0,05. Dengan demikian regression model pada data ini dinyatakan tidak ada gangguan hiteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak pakai sebagai data penelitian.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1)Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	8.354		
	Pelatihan	.801	.064	.839	12.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan

regresi $Y = 8,354+0,801X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,354 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,354 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,801 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,801 poin

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	12.989		
	Disiplin Kerja	.697	.075	.753	9.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,989+0,697X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,989 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,989 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,697 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,697 poin.

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	8.152		
	Pelatihan	.750	.137	.785	5.473	.000
	Disiplin Kerja	.056	.133	.061	.425	.672

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,152 + 0,750X1 + 0,056X2$. Dari

persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,152 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 8,152 poin.
 - 2) Nilai pelatihan (X1) sebesar 0,750 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,750 poin.
 - 3) Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,056 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,056 poin
- e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkatan kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,753 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.695	2.04549

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.699	2.03275

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,703 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,3%, sedangkan sisanya sebesar $(100-70,3\%) = 29,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.561	2.45349

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,568 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100-56,8\%) = 43,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.695	2,04549

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,704 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar (100-70,4%) = 29,6% dipengaruhi faktor lain.

g. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah, diperoleh nilai thitung > t tabel atau (12,507 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.354	2.765		3.022	.004
	Pelatihan	.801	.064	.839	12.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,311 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.989	3.215		4.040	.000
	Disiplin Kerja	.697	.075	.753	9.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

h. Uji F

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647.156	2	323.578	77.337	.000 ^b
	Residual	271.962	65	4.184		
	Total	919.118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (77,337 > 2,750), maka ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Pelatihan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Disiplin pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pelatihan dan Disiplin pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Akbar, I. R., Harjianto, P., & Winata, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. Jurnal Ilmiah Perkusi, 1(2), 232-241.
- Algifari, A. (2015). Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi.

- [4] Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- [5] Bandung, K. P. P. B. J. Aa. Anwar Prabu Mangkunegara.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung. Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo. Afandi, P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan*.
- [6] Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- [7] Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- [8] Fairuzzahron, F., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah: The Influence Of Training On Employee Performance At Pt Pln (Persero) Transmission Of Middle Java. *Eproceedings Of Management*, 6(1).
- [9] Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [11] Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang. *Motivasi*, 6(1), 38-44.
- [12] Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 1(1).