

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHTERA ENERGI SAMUDRA TUAH JAKARTA SELATAN

Agus Setiyono¹, Retno Japanis Permatasari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹agus.setiono711@gmail.com

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

Abstract

This study aims to determine the simultaneous influence of training and work discipline on employee performance at PT Bahtera Energi Samudra Tuah South Jakarta. The method used is quantitative associative. The research population is 70 00 and all of them are sampled in this study. The data analysis techniques used are instrument test, classical assumption test, descriptive analysis, regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test. The results of the study showed that training had a significant effect on employee performance by 30.7% while the remaining 69.3% was influenced by other variables that were not studied. Work discipline generally affects employee performance by 17.1% while the remaining 82.9% is influenced by other variables that are not studied. Training and work discipline simultaneously affected employee performance by 37.8% while the remaining 62.2% were influenced by other variables that were not studied. The results of the study showed that the multiple liner regression equation $Y = 14.617 + 0.423 X_1 + 0.223 X_2$ means that employee performance even without the influence of training and work discipline already has an influence of 14.617. Simultaneously, training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of F calculation $> F$ table, which is $(20.364 > 3.13)$ with a significance of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between training and work discipline on employee performance simultaneously at PT Bahtera Energi Samudra Tuah South Jakarta.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 70 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis diskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7% sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,1% sedangkan sisanya 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,8% sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil Penelitian menunjukkan persamaan regresi liner berganda $Y = 14,617 + 0,423 X_1 + 0,223X_2$ artinya kinerja

karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 14,617. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(20,364 > 3,13)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Menciptakan sumber daya manusia yang produktif ditentukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program pelatihan agar dapat membentuk sumber daya manusia yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Yoyo dkk (2018:3) mengatakan “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya disekolah dan diurus oleh manusia”.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan “kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setiap karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal”.

Pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan

perusahaan. Sedangkan Menurut Hamalik dalam Busro (2018:203) “pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129) “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif”.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik sehingga mampu menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa aman, tenang, senang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan.

PT Bahtera Energi Samudra Tuah merupakan perusahaan yang memberikan layanan pelayaran yang bergerak dalam bidang penyewaan kapal, baik kapal milik ataupun kapal charter. Kapal yang dioperasikan adalah jenis Tug boat dan Tongkang yang mengangkut muatan curah dalam hal ini batu bara. Untuk mencapai tujuannya tersebut, PT Bahtera Energi Samudra Tuah harus bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Oleh karena itu perusahaan diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Masalah yang ditemukan dilapangan adalah kurangnya pelatihan kerja dan disiplin kerja yang berimbas kepada tidak tercapainya karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Tabel 1.1
 Data Pelatihan Karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tahun 2021-2023

| No | Materi Pelatihan Karyawan | Target Kehadiran (%) | Diikuti Oleh Departemen | Realisasi Kehadiran | | |
|----|---------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|----------|----------|
| | | | | 2020 (%) | 2021 (%) | 2022 (%) |
| 1 | Leadership Training | 100% | Semua Departemen | 88% | 84% | 73% |
| 2 | Creativity Training | 100% | Semua Departemen | 94% | 83% | 79% |
| 3 | Risk Assessment | 100% | Crewing | 95% | 91% | 84% |
| 4 | Teamwork Training | 100% | Semua Departemen | 86% | 81% | 77% |

Sumber: PT Bahtera Energi Samudra Tahun Jakarta Selatan (2021-2023)

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas tentang materi pelatihan karyawan adalah langkah awal perusahaan memberikan pelatihan guna membina karyawan agar lebih terampil dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, namun pada realisasinya justru “menurun” atau dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan beberapa karyawan tidak bisa mengikuti salah satu materi pelatihan yang diadakan perusahaan tersebut diatas, membuat karyawan tidak produktif, kurang mengerti dan memahami hasil materi pelatihan tersebut.

Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan Leadership Training rata-rata 88% dari jumlah karyawan yang ada, namun berbanding terbalik dengan tahun 2022 dengan persentase kehadiran 84% dan parahnya pada tahun 2023 dengan persentase kehadiran hanya 73% dari jumlah karyawan yang ada. Begitu juga materi pelatihan yang menurun dari tabel diatas adalah pelatihan Teamwork Training pada Tahun 2021 sebanyak 86% karyawan, tahun 2022 sejumlah 81% dan tahun 2023 hanya 77% dari jumlah karyawan. Persentase materi pelatihan Leadership Training maupun Teamwork Training jelas terlihat keduanya mengalami penurunan setiap tahunnya dalam waktu tiga (3) tahun terakhir.

Permasalahan kedua dalam pelatihan yaitu Leadership Training maupun Teamwork Training

jelas mengalami penurunan secara signifikan, dengan sedikitnya karyawan yang mengikuti pelatihan menyebabkan tidak meratanya pengetahuan. Penyebab karyawan tidak mengikuti pelatihan ada beberapa faktor penunjang seperti, anggaran yang diberikan perusahaan kurang memadai karena semakin banyak karyawan mengikuti pelatihan semakin banyak anggaran yang dikeluarkan oleh perusahaan, selain itu alasan umum biasanya adalah sakit dan ijin. Maka kemungkinan tingkat kinerja dapat dikatakan masih banyak dibawah standar perusahaan, tentu dampaknya kepada perusahaan dari segi produktivitas karyawan dan resiko terjadinya peningkatan kesalahan dalam bekerja, oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan secara terus menerus agar pelatihan kerja bisa diikuti seluruh karyawan kedepannya guna meningkatkan kompetensi karyawan tersebut baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan serta mencapai tujuan bersama perusahaan.

Tabel 1.2
 Data Absensi Karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tahun 2021-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja (Setahun) | Keterangan | | | | Jumlah | (%) |
|-------|-----------------|-------------------|-----------------------------|------------|----|----|----|--------|--------|
| | | | | S | I | T | A | | |
| 2021 | 70 | 240 | 16800 | 4 | 3 | 11 | 2 | 20 | 8,33% |
| 2022 | 70 | 240 | 16800 | 5 | 4 | 23 | 3 | 35 | 14,58% |
| 2023 | 70 | 240 | 16800 | 7 | 6 | 32 | 5 | 50 | 20,83% |
| Total | | | | 16 | 13 | 66 | 10 | 105 | 43,75% |

Ket: S: Sakit, I: Izin, T: Terlambat, A: Alpa

Sumber: PT Bahtera Energi Samudra Tahun Jakarta Selatan (2021-2023)

Dari tabel 1.2 data absensi diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT Bahtera Energi Samudra Tahun mengalami fluktuatif selama tiga tahun, hal tersebut dapat di lihat dari beberapa tahun terakhir pada tahun 2021 persentase sebesar 8,33%, pada tahun 2022 persentase sebesar 14,58% dan pada tahun 2023 persentase sebesar 20,83% maka dapat disimpulkan dari tabel dan keterangan diatas disiplin karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tahun masih rendah, rendahnya kedisiplinan karyawan terjadi karena banyak karyawan yang terlambat masuk kerja menjadi point tertinggi setiap tahunnya serta sakit, izin dan alpa, kondisi ini jelas harus dibenahi karena perkembangan suatu perusahaan sangat erat berkaitan dengan disiplin kerja para karyawannya. Karyawan yang disiplin akan menentukan kemajuan perusahaan. Maka, hendaknya

perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala sebab kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan.

Tabel 1.3
Daftar Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah 2021-2023

| No | Aspek Penilaian Kerja | Tahun | | | | | | | | |
|--------|-----------------------|-------|------|-------|-----|------|-------|-----|------|-------|
| | | B | 2021 | P (%) | B | 2022 | P (%) | B | 2023 | P (%) |
| 1 | Kualitas Kerja | 25 | 18 | 72% | 25 | 17 | 68% | 25 | 18 | 72% |
| 2 | Kuantitas Kerja | 20 | 15 | 75% | 20 | 17 | 85% | 20 | 17 | 85% |
| 3 | Ketepatan Waktu | 25 | 20 | 80% | 25 | 23 | 92% | 25 | 19 | 76% |
| 4 | Efektivitas | 20 | 17 | 85% | 20 | 12 | 60% | 20 | 13 | 65% |
| 5 | Kemandirian | 10 | 9 | 90% | 10 | 7 | 70% | 10 | 6 | 60% |
| Jumlah | | 100 | 79 | 79% | 100 | 76 | 76% | 100 | 73 | 73% |

Ket: B: Bobot, P: Persentase (%)
 Sumber: PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan (2021-2023)

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas menunjukkan penurunan aspek-aspek penilaian kinerja karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah dalam tiga tahun terakhir. Dalam tahun 2021 jumlah nilai bobot 79 dari bobot 100 dengan persentase 79%, tahun 2022 jumlah nilai hanya 76 dari bobot 100 dengan persentase 76% dan tahun 2023 mengalami penurunan nilai menjadi 73 dari bobot 100 dengan persentase 73%, dalam waktu tersebut PT Bahtera Energi Samudra Tuah mengalami kecemasan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang bertanggung jawab sesuai dengan kemandirian, efektivitas dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Selain pelatihan yang dapat menyebabkan kinerja perusahaan baik dan meningkat ialah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Retno Japanis Permatasari P-ISSN: 2581-2769 E-ISSN:2598-9502 Volume 2, Nomor 3 (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hokben Alam Sutera dengan

Koefisien Determinasi 42,3% dan uji Statistik F hitung > F tabel (17,257 > 2,81).

N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah P-ISSN:2581-2769 E-ISSN:2598-9502 Volume 3, Nomor 1 (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang dengan Koefisien Determinasi 57,7% dan Uji Hipotesis t hitung > t tabel (6,152 > 2,011).

Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi P-ISSN:2622-8882 E-ISSN:2622-9935 Volume 4, Nomor 3 (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417 (X1) + 0,413 (X2)$ determinasi 62,7%, F hitung > F tabel (47,956 > 2,770).

Sutrisno, Yanuarianto, Yossy Wahyu Indrawan P-ISSN:2622-8882 E-ISSN:2622-9935 Volume 3, Nomor 4 (2019) Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang dengan persamaan regresi $Y = 10,078 + 0,423(X1) + 0,427(X2)$ dan kontribusi berpengaruh besar 52,2%, Uji Hipotesis F hitung > F tabel (100,498 > 2,680).

Saputri Maharani, Aidil Amin effendy E-ISSN:2776-1568 Volume 1, Nomor 1 (2021) Jurnal Ilmiah Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Laboratory Tangerang. Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan PT Panarub Industry Laboratory Tangerang dengan persamaan $Y = 12,286 + 0,314(X1) + 0,392(X2)$ dengan Koefisien Determinasi 47%, Uji Hipotesis (uji F) diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($36,742 > 2,710$).

Veritia Veritia, Siti Amelia E-ISSN: 2772-1568 Volume 1, Nomor 2 (2021) Jurnal Ilmiah Pemasaran, keuangan dan Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang Tangerang Selatan. Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. Berdasarkan penelitian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai F hitung $38,494 > F$ tabel 4,04 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

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

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $> r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $< r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan

data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinieritas

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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

4) Uji Autokorelasi

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

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

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

d. Uji Koefisien Korelasi

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

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

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

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

2) Uji Simultan (Uji F)

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

| No | Item Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|---|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya merasa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan. | 0,412 | 0,235 | Valid |
| 2 | Saya merasa jenis pelatihan yang diberikan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. | 0,689 | 0,235 | Valid |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat setelah mengikuti pelatihan. | 0,668 | 0,235 | Valid |
| 4 | Saya sudah melaksanakan pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. | 0,614 | 0,235 | Valid |
| 5 | Saya merasa materi pelatihan yang diberikan trainer sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. | 0,499 | 0,235 | Valid |
| 6 | Saya sudah memahami materi yang disampaikan trainer selama ini. | 0,631 | 0,235 | Valid |
| 7 | Saya merasa metode pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan selama ini. | 0,538 | 0,235 | Valid |
| 8 | Saya mudah memahami atau mempelajari metode pelatihan dengan baik. | 0,633 | 0,235 | Valid |
| 9 | Saya merasa waktu dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup baik dan memadai. | 0,523 | 0,235 | Valid |
| 10 | Saya dapat melaksanakan pelatihan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. | 0,747 | 0,235 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas, variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| No | Item Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|--|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya selalu hadir tepat waktu ditempat kerja. | 0,314 | 0,235 | Valid |
| 2 | Saya selalu tepat waktu kembali ke kantor pada waktu jam istirahat selesai. | 0,585 | 0,235 | Valid |
| 3 | Karyawan taat dan patuh pada peraturan yang ditetapkan perusahaan. | 0,787 | 0,235 | Valid |
| 4 | Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada diperusahaan. | 0,706 | 0,235 | Valid |
| 5 | Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku diperusahaan. | 0,608 | 0,235 | Valid |
| 6 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. | 0,789 | 0,235 | Valid |
| 7 | Saya teliti dalam bekerja sehingga menghasilkan output yang terbaik. | 0,484 | 0,235 | Valid |
| 8 | Saya memperhitungkan langkah-langkah terbaik ketika bekerja, untuk meminimalisir terjadinya kesalahan. | 0,647 | 0,235 | Valid |
| 9 | Saya selalu bekerja sama dengan team kerja secara etis dan profesional. | 0,613 | 0,235 | Valid |
| 10 | Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja demi menjaga nama baik perusahaan. | 0,761 | 0,235 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Item Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|---|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya selalu menjaga kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,332 | 0,235 | Valid |
| 2 | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja di perusahaan. | 0,615 | 0,235 | Valid |
| 3 | Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan. | 0,749 | 0,235 | Valid |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan. | 0,502 | 0,235 | Valid |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 0,448 | 0,235 | Valid |
| 6 | Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. | 0,737 | 0,235 | Valid |
| 7 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. | 0,357 | 0,235 | Valid |
| 8 | Saya mampu mengelola efektivitas waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,530 | 0,235 | Valid |
| 9 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan rekan kerja yang lain. | 0,529 | 0,235 | Valid |
| 10 | Saya selalu berinisiatif dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja. | 0,742 | 0,235 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|----------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Pelatihan (X1) | 0,798 | 0,600 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,829 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,747 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2024

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--|
| N | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean .0000000 Std. Deviation 3.53880317 |
| Most Extreme Differences | Absolute .092 Positive .092 Negative -.067 |
| Test Statistic | .092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 ^d |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0.200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 14.617 | 3.926 | | 3.723 | .000 | | |
| | Pelatihan | .423 | .090 | .475 | 4.722 | .000 | .919 | 1.088 |
| | Disiplin Kerja | .223 | .080 | .279 | 2.773 | .007 | .919 | 1.088 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,919 dan disiplin kerja sebesar 0,919 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,088 serta disiplin kerja sebesar 1,088 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas (independen)

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

| Model Summary ^a | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .615 [*] | .378 | .360 | 3.59123 | 1.758 |

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,758 yang berarti berada diantara interval 1,551-2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 12.929 | 6.396 | | 2.021 | .078 |
| | Pelatihan | 1.831 | 1.587 | .141 | 1.154 | .253 |
| | Disiplin Kerja | 2.231 | 1.341 | .204 | 1.664 | .101 |

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, glesjer test model pada variable pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,253 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,101 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .554 [*] | .307 | .296 | 3.76380 | |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.18 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,009 + 0,494 X_1$

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 27.323 | 3.276 | | 8.341 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .331 | .088 | .414 | 3.747 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 27,323 + 0,331 X_2$

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 14.617 | 3.926 | | 3.723 | .000 |
| | Pelatihan | .423 | .090 | .475 | 4.722 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .223 | .080 | .279 | 2.773 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan uji regresi berganda pada tabel 4.20 di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 14,617 + 0,423 X_1 + 0,223 X_2$

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .554 [*] | .307 | .296 | 3.76380 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,554. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599, artinya kedua variabel antara pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi 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 | .414 [*] | .171 | .159 | 4.11529 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,414. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599, artinya kedua variabel antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .615 [*] | .378 | .360 | 3.59123 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,615. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja(X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

g. Uji Hipotesis

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Analisis 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 | .554 ^a | .307 | .296 | 3.76380 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,307 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 30,7% sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 4.26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .414 ^a | .171 | .159 | 4.11529 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,171 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 17,1% sedangkan sisanya 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Tabel 4.27
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .615 ^a | .378 | .360 | 3.59123 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,378 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 37,8% sedangkan

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.009 | 3.575 | | 5.598 | .000 |
| | Pelatihan | .494 | .090 | .554 | 5.484 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,484 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 27.323 | 3.276 | | 8.341 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .331 | .088 | .414 | 3.747 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data data pada tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,747 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan

Tabel 4.30
 Hasil 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 | 525.276 | 2 | 262.638 | 20.364 | .000 ^b |
| | Residual | 864.096 | 67 | 12.897 | | |
| | Total | 1389.371 | 69 | | | |

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (20,364 > 3,13). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil urian diatas pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan sebagai berikut:

- a. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20.009 + 0,494(X1)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,554 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,307 atau sebesar 30,7% sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,484 > 1,995). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan.
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,323 + 0,331(X2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,414 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,171 atau sebesar 17,1% sedangkan

sisanya 82,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,747 > 1,995). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan.

- c. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,617 + 0,423(X1) + 0,223(X2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,378 atau sebesar 37,8% sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (20,364 > 3,13). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair, 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- [2] Maidarti, titin dkk, 2022. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor, Derivatif: Jurnal Manajemen Volume 16 No. 1.
- [3] N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia BSD Tangerang, Deskriptif: Pendekatan Asosiatif: Jurnal Ilmiah Volume 3 No. 1.
- [4] Pranasari, Diah dan Khotimah, Khusnul, 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Volume 18 No. 01.
- [5] Permatasari, Retno Japanis, 2018. Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan),

- Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS. Volume 1 No. 3.
- [6] Permatasari, Retno Japanis, 2019. Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Hokben Alam Sutera-Tangerang), Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS. Volume 2 No.3.
- [7] N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (Di BSD Tangerang), Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS Volume 3 No.1.
- [8] Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, ArgaTeriyan dan Rofiq Noorman Haryadi, 2022, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong, Tangerang Selatan, Jurnal Ekonomi dan Efektif: JENIUS Volume 4 No.2.
- [9] Saputra maharani, Aidil Amin Efefendy, 2021. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Insustry Laboratory Tengerang, Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia: JENIUS Volume 1 No.1.
- [10] Sari, Pratiwi Eka. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan. Jurnal Manajemen dan Keuangan. Volume 7(1), 100–109.
- [11] Siahaan, E., & Simatupang, E. M. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. JURNAL AGRICA, 8(2).
- [12] Susan, Eri. 2019. Manajmen Sumber Daya Manusia, Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume. 9, No. 2 Agustus.
- [13] Sutrisno, Yuniarto, Yossy Wahyu Indrawan, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerha karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang, Jurnal Ekonomi Efektif, Volume. 2 No. 4.
- [14] Veritia Veritia, Siti Amelia, 2021. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Volume 1 No 2.