

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERDANA PRIMA BHAKTI MANDIRI DI CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Watimah¹, Sri Mulyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹watimahwati19@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02246@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of job training and work discipline on employee performance at PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri. This research uses quantitative methods. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 65 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research show that: (1) Job training has a positive and significant effect on employee performance with a regression of $Y = 10.159 + 0.758 X_1$, a correlation value of 0.734, meaning the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 53.8%. Hypothesis test results showed that the t count was greater than the t table or $8.567 > 1.998$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between job training and employee performance. (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a regression of $Y = 6.771 + 0.835 X_2$, a correlation value of 0.779, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 60.6%. Hypothesis testing obtained that the t count was greater than the t table or $9.853 > 1.998$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline and employee performance. (3) Job training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.258 + 0.398 X_1 + 0.559 X_2$, the correlation coefficient value is 0.830, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 68.9% while the remaining 31.1% is influenced by other factors. hypothesis testing obtained calculated f is greater than f table or $68.521 > 2.750$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_3 means that there is a simultaneous positive and significant influence between job training and work discipline on employee performance at PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 10,159 + 0,758 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,734 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,8%. hasil uji hipotesis diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel atau $8,567 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 6,771 + 0,835 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,6%. uji hipotesis diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel atau $9,853 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Pelatihan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,258 + 0,398 X_1 + 0,559 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,830 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,9% sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi faktor lain. uji hipotesis diperoleh f hitung lebih besar dari f tabel atau $68,521 > 2,750$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dianggap sebagai aset penting, salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan pemberdayaan dan dukungan lainnya kepada karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan yang diharapkan. Karyawan perusahaan juga harus memberikan feedback berupa kinerja optimal agar bisa berkontribusi pada perusahaan.

Sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu unsur penting bagi suatu perusahaan, dengan adanya karyawan yang terampil dan mempunyai kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki keterampilan atau disiplin yang tinggi dan kinerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Banyak aspek internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi kasus yang selalu hangat untuk dibahas, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat tercapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja

karyawan perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja ditentukan untuk menilai berhasil atau tidaknya sebuah pekerjaan. Jika tidak ada kinerja, sebuah perusahaan mustahil dapat berjalan dengan baik. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sering luput dari pantauan pimpinan hingga departemen sumber daya manusia. Hal ini tentu akan berdampak pada keberlangsungan bisnis perusahaan yang dijalankan. Selanjutnya dari masalah tersebut, citra perusahaan juga akan buruk di mata konsumen hingga kompetitor.

Kinerja merupakan poin penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan perusahaan yang maju dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak hanya akan merasa puas ketika karyawannya tidak berganti pekerjaan, namun karyawan yang berkinerja baik akan mempunyai peluang lebih besar untuk berkembang dan menjadi aset penting bagi perusahaan.

Kinerja tidak hanya mengacu pada ciri-ciri pribadi yang diinginkan seseorang, tetapi juga mengacu pada hasil pekerjaan yang telah, sedang dilakukan dan akan dilakukan. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan skala yang diterapkan pada pekerjaan tersebut.

Penilaian kinerja pada PT Perdana Prima Bhakti Mandiri merupakan hal yang penting bagi perusahaan sebagai salah satu indikator kemajuan perusahaan. Sebagai produsen dan penyedia jasa tenaga kerja yang sukses di pasar Outsourcing saat ini, PT Perdana Prima Bhakti Mandiri memiliki indikator penilaian kinerja tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawannya. Penilaian kinerja tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Departemen Outsourcing
PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Tahun 2021- 2023

No	Indikator Penilaian	Dimensi	Target	Pencapaian Kinerja		
				2021	2022	2023
1	Kualitas	Kebersihan, kerapian dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	100%	92%	90%	86%
2	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	100%	86%	82%	79%
3	Ketepatan waktu	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan batas waktu yang telah ditetapkan	100%	82%	75%	68%
4	Efektivitas	Penggunaan peralatan dan bahan pembersih yang disediakan	100%	88%	78%	78%
5	Komitmen	Memberikan pelayanan yang baik dan menjaga standar kebersihan	100%	79%	83%	80%
Rata-rata			100%	85,4%	81,6%	78,2%

Sumber: Data Diolah PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri 2023

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021 sampai 2023 kinerja karyawan PT Perdana Prima Bhakti Mandiri terus mengalami penurunan, dalam tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 85,4%, pada tahun 2022 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 81,6%, dan pada tahun 2023 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 78,2%. Oleh karena itu PT Perdana Prima Bhakti Mandiri berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis selama satu minggu berturut-turut ditemukan adanya permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Perdana Prima Bhakti Mandiri dihari pertama ditemukan adanya masalah pada dimensi kebersihan yang kurang maksimal, kurang bersih dalam menyapu, masih ada pekerjaan yang belum dikerjakan seperti tissue toilet dan sabun cuci tangan belum diisi ulang, hari kedua ditemukan masalah pada dimensi ketelitian pada saat mengepel lantai kurang kuat dalam memeras kain pel sehingga membuat lantai terlalu licin, dalam penggunaan bahan pembersih terlalu boros. Dihari ketiga ditemukan masalah pada kaca wastafel terkena percikan air sampai mengering dan tidak dilap, saat akan adanya meeting

seharusnya ruangan sudah siap, tetapi ada masalah dengan suhu ruangan yang panas karena AC belum dinyalakan 15 menit sebelum meeting dimulai hal tersebut membuat kurang nyaman dalam penggunaan ruangan, dihari keempat tidak ditemukan adanya masalah, akan tetapi di hari kelima atau hari terakhir peneliti melakukan observasi ditemukan adanya masalah pada dimensi pelayanan dan standar kebersihan masih ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan terkadang peralatan dan perlengkapan kebersihan tidak diletakkan sesuai pada tempatnya, sampah yang belum dibuang.

Dalam masalah ini, PT Perdana Prima Bhakti Mandiri berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam proses tersebut dibutuhkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan dan disiplin kerja. Menciptakan SDM yang unggul, selain pelatihan juga diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Karena jika kemampuannya bagus tetapi disiplin kerjanya kurang baik, maka tidak mampu meningkatkan kualitas suatu perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja baik di organisasi, lembaga maupun di instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja berpendidikan yang berkemampuan baik, maka perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan sebagai bentuk upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk mengisi gap atau kesenjangan yang ada antara apa yang diharapkan dari perusahaan dengan apa yang telah terjadi. Dengan jalur atau metode khusus, pelatihan dapat mengisi celah ini dan membawa perusahaan kembali ke performa terbaiknya di masa yang akan datang.

Perusahaan perlu melakukan pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan mempunyai pengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan untuk mengukur hasil kinerja karyawan. Pelatihan karyawan memberikan dampak positif bagi karyawan, membantu mengembangkan dan

memahami beberapa hal. Memahami perkembangan perusahaan, memahami informasi yang disampaikan perusahaan, dan juga memahami sistem atau peraturan yang digunakan perusahaan. Peran pelatihan adalah mengharapkan agar fungsi pelatihan dapat berjalan dengan baik. Tujuan dilakukannya pelatihan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah direncanakan dalam mengubah sikap, pengetahuan, ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif.

Pelatihan dapat diikuti oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan pembaruan dan pengembangan kapasitas yang berguna sebagai cara agar mendapatkan promosi dengan harapan memiliki pekerjaan dan hasil yang jauh lebih baik. Pelatihan yang diberikan kepada tiap individu baiknya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perubahan dan persaingan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk membentuk sumber daya manusia yang kompeten, berkemampuan, berpengetahuan yang luas, dan memiliki kemampuan yang tinggi. Pelatihan juga dapat disebut sebagai sarana untuk melihat dan menemukan potensi yang dikuasai oleh karyawan, sehingga keahlian tersebut dapat dikembangkan lebih lanjut untuk kemajuan perusahaan.

Dengan adanya pelatihan rutin juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebagian besar kegiatan pelatihan untuk meningkatkan proses atau teknik kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien. Hal ini disebabkan keyakinan dan pengetahuan karyawan terhadap suatu objek akan berubah setelah mengikuti pelatihan dan akan cenderung mengubah sikap karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri terhadap pekerjaan.

Tabel 1.2
 Data Pelatihan Kerja Karyawan Devisi Cleaning Service PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Tahun 2021-2023

No	Materi Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Peserta Pelatihan	Jumlah Karyawan		
				2021	2022	2023
1	Basic cleaning service	Meningkatkan keterampilan dan etika peserta dalam melakukan 5 pekerjaan dasar cleaning service yaitu darning, sweeping, mopping, glass dan toilet cleaning	Cleaner junior dan senior	51	48	47
2	Basic of service and hospitality	Memahami dan mengembangkan sikap dan keterampilan pelayanan yang ramah, hangat, dan memuaskan tamu, pelanggan, atau pengunjung	Cleaner junior dan senior	51	48	47
3	Be safe in housekeeping	Mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja dibidang housekeeping termasuk mencegah dan mengatasi kecelakaan, kebakaran, dan kontaminasi	Cleaner junior dan senior	51	48	47
4	Grooming standart	Meningkatkan penampilan dan perilaku peserta sesuai dengan standart profesionalisme	Cleaner junior dan senior	51	48	47
5	Effisieni alat and chemical cleaning service	Memahami dan menerapkan penggunaan alat, mesin dan chemical cleaning service yang sesuai dengan objek dan area pembersihan	Cleaner junior dan senior	51	48	47
Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan				51	48	47
Total karyawan				65	65	65
Persentase (%)				78,4%	73,8%	72,3%

Sumber : Data Diolah PT Perdana Prima Bhakti Mandiri 2023

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa belum 100% karyawan mengikuti pelatihan yang telah diadakan perusahaan, dapat dilihat bahwa ditahun 2021 hanya terdapat 51 karyawan yang mengikuti pelatihan dengan persentase sebesar 78,4%, pada tahun 2022 terdapat 48 karyawan yang mengikuti pelatihan dengan persentase sebesar 73,8% dan mengalami penurunan tahun 2023 hanya terdapat sebanyak 47 karyawan yang mengikuti pelatihan dengan persentase sebesar 72,3%. Hal tersebut tentu dapat merugikan perusahaan karena sudah mengeluarkan biaya untuk melakukan pelatihan kerja tetapi masih ada karyawan yang tidak ikut serta dalam pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis masih ditemukan permasalahan yang terjadi pada pelatihan karyawan tujuan dari dilakukannya pelatihan yang belum tercapai, masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dengan alasan pribadi, pelatih yang kurang menguasai materi pelatihan, sehingga materi yang disampaikan belum maksimal di pahami oleh peserta pelatihan.

Sumber daya manusia yang berkualitas harus diiringi dengan sikap disiplin. Sebab manusia melewati proses dimana mereka harus bekerja dengan dibebani oleh tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pembekalan mengenai peraturan- peraturan yang ada di

perusahaan menjadi pelatihan dasar yang diperlukan seorang karyawan karena dengan pelatihan tersebut tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkat serta akan meningkatkan kinerja. Dengan menerapkan disiplin kerja karyawan akan memiliki sikap patuh atau menghargai terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Penanaman kedisiplinan kepada karyawan menjadi bentuk usaha dari perusahaan agar pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien serta karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Terlebih pada perusahaan seringkali ditemui permasalahan mengenai disiplin kerja, seperti datang terlambat, tidak menggunakan seragam sesuai aturan, tidak menjaga sarana dan prasarana yang diberikan, SOP yang seringkali diabaikan, ceroboh dan lain sebagainya, hal itu akan menimbulkan suasana perusahaan yang tidak kondusif dan tak terarah.

Berikut ini adalah data tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Perdana Prima Bhakti Mandiri berbagai fenomena yang terjadi pada perusahaan, yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Divisi Cleaning Service
PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Keterangan			Jumlah Absensi	Persentase (%)
			Alpa	Izin	Sakit		
2021	65	250	26	24	45	95	38%
2022	65	250	32	21	34	53	21,2%
2023	65	250	45	40	37	122	48,8%

Sumber : Data Diolah PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri 2023

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Perdana Prima Bhakti Mandiri tahun 2021-2023 masih belum baik. Diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di tahun 2021 yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 26 karyawan, di lanjut dengan izin sebanyak 24 karyawan, dan yang sakit sebanyak 45 karyawan. Sedangkan pada tahun 2022 yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 32 karyawan, yang izin mengalami penurunan sebanyak 21 karyawan, dan yang sakit sebanyak 34 karyawan. Dan pada tahun 2023 yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 45 karyawan, yang izin sebanyak 40 karyawan, dan yang sakit sebanyak 37 karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan penulis dilokasi masih ditemukan adanya permasalahan karyawan seperti berpakaian yang seharusnya memakai seragam, ada beberapa karyawan tidak menggunakan seragam di hari yang

telah ditetapkan, masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu, adanya karyawan yang melalaikan tugas atau menunda-nunda pekerjaan, hal ini tentu sangat tidak mematuhi standar SOP yang telah ditetapkan.

Tabel 1.4
Pra-survey Mengenai Disiplin kerja di PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	5	3	6	8	3	25
2	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti menggunakan seragam dan APD	7	4	0	9	5	25
3	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	12	4	5	4	0	25
4	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.	10	8	7	0	0	25
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab seperti meletakkan peralatan kebersihan selalu pada tempatnya.	12	5	3	5	0	25

Sumber: Pra-survey di PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan “Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti menggunakan seragam dan APD” beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Perdana Prima Bhakti Mandiri masih belum maksimal terutama dalam segi ketaatan dalam berpakaian masih terlihat adanya karyawan yang tidak menggunakan seragam, sarung tangan dan masker saat melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya. Banyaknya kinerja buruk yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan juga tentang masalah kehadiran atau absensi. Hal ini sangat berperan penting bagi perusahaan itu sendiri. Diperlukan peraturan dan ketegasan dalam perusahaan agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab sehingga memiliki disiplin kerja yang tinggi. Unsur disiplin kerja memiliki implikasi dan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada kenyataannya, unsur disiplin memegang peran yang sangat penting dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari karyawan. Karyawan yang sangat disiplin bekerja dengan baik tanpa pengawasan manajerial.

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan menjadi kunci dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, tanpa disiplin yang baik, sangat sulit mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Seseorang akan bersedia mentaati segala peraturan dan menjalankan tugasnya, baik dengan sukarela maupun karena keterpaksaan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik untuk perusahaan, termasuk termasuk PT Perdana Prima Bhakti Mandiri atau yang biasa disebut PT PPBM. PT Perdana Prima Bhakti Mandiri merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang penyedia jasa Outsourcing, dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dalam bidang cleaning service, security guard, dan labor supply

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rani Kurniasari, Nurvi Oktiani & Gema Ramadhani Jurnal Sekretari Dan Manajemen (2018) Vol 2, No 2 September 2018 ISSN 2550-0791 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT kusumatama mitra selaras jakarta Hasil Penelitian Menunjukkan Dengan aplikasi SPSS 21 diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,650 dan hasilnya dikategorikan kuat. Koefisien determinasi terlihat bahwa sebesar 0,422 atau 42,2% variabel kinerja PT Kusumatama Mitra Selaras dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan tabel perhitungan persamaan regresi dapat diperoleh persamaannya adalah $Y = 13,155 + 0,662 X$. Dari persamaan fungsi tersebut dapat dikatakan bahwa jika pelatihan konstan atau bernilai 0 maka Y (Kinerja) adalah sebesar 13,155 dengan koefisien regresi sebesar 0,662

Agus, Solahudin Jurnal Manajemen Bisnis (2018) Vol 1 No 1 Hal 35-46 ISSN 2580-9490 Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Garuda Indonesia (Persero) Tbk Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan Dan Promosi Jabatan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk

Ni Kadek, I Wayan Suarjana & Bagus Nyoman Jurnal Emas 2022 Vol 3 No12 Desember 2022 ISSN 2774-3020 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant And Guest House Pererenan Penelitian Ini Menunjukkan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant And Guest House Pererenan. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant And Guest House pererenan

Anggada Bayu Seta, Roni Fadli, Sri Mulyani EABMIJ 2023 Vol 5 No 1 Januari 2023 ISSN 2715-3681 Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,362 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 0,362 atau 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau ($15.876 > 2,770$), Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan.

Ketut Witara, Bima Surya Jurnal Media Mahardika (2023) Vol 21 No 3 May 2023 Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Sidoarjo Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Sidoarjo

Gabriela, Novianto Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (2022) Vol 11 No 6 Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT uci's cleaning service di masa pandemi covid-19 Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT UCI'S Cleaning Service di masa Pandemi Covid-19.

Ellya Azkiyathul, Syahrums Agung & Immas Nurhayati Jurnal Innovation Multidipliner

Research 2023 Vol 1 No 3 2023 Hal 144-154 ISSN 3025-0994 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vallian Lestari Bersama Bogor Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $6,503 > t$ tabel $2,020$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, hasil dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $5,550 > t$ tabel $2,020$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil pengaruhnya pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar $24,829 > F$ tabel $3,22$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.

Inez Khasnsa, Alnisa Min Fadlillah Journal Of Young Entrepreneurs 2023 Vol 2 No 1 Maret 2023 ISSN 2964-8521 Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Di Masa Pandemi Covid- 19 Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.302 , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.326 dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.309 .

Sugiyono, Lutfi Erwin & Jazuli Jurnal Management And Accounting (2022) Vol 1 No 1 Agustus 2022 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakri Karya Sarana Batam Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakri Karya Sarana Batam

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 Chronbach's alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

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).

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

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

$$R_{y_{x_1}, x_2} = \frac{ry_{x_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

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 H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 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 (a) 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 Berdasarkan Variabel Pelatihan (X₁)

Variabel Pelatihan Kerja			
Kode item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,753	0,244	Valid
2	0,768	0,244	Valid
3	0,778	0,244	Valid
4	0,753	0,244	Valid
5	0,747	0,244	Valid
6	0,754	0,244	Valid
7	0,685	0,244	Valid
8	0,686	0,244	Valid
9	0,657	0,244	Valid
10	0,763	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 29,2024

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel Disiplin Kerja			
Kode item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,509	0,244	Valid
2	0,568	0,244	Valid
3	0,496	0,244	Valid
4	0,568	0,244	Valid
5	0,493	0,244	Valid
6	0,438	0,244	Valid
7	0,396	0,244	Valid
8	0,420	0,244	Valid
9	0,416	0,244	Valid
10	0,620	0,244	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29,2024

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Disiplin Kerja			
Kode item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,509	0,244	Valid
2	0,568	0,244	Valid
3	0,496	0,244	Valid
4	0,568	0,244	Valid
5	0,493	0,244	Valid
6	0,438	0,244	Valid
7	0,396	0,244	Valid
8	0,420	0,244	Valid
9	0,416	0,244	Valid
10	0,620	0,244	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung dari semua pertanyaan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid yang berarti pertanyaan-pertanyaan didalam kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran data dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Pelatihan Kerja(X ₁)	0,904	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,873	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	0,600	Reliabel

Sumber: data diproses menggunakan SPSS Versi 29, 2024

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.12 tersebut, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X₂), dan

pelatihan (X₁) dianggap reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}			.0000000
Mean			3.50145303
Std. Deviation			
Most Extreme Differences			.086
Absolute			.061
Positive			-.086
Negative			
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^e
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d			.269
Sig.			.258
99% Confidence Interval			
Lower Bound			
Upper Bound			.280

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 tersebut, ditentukan nilai signifikansinya (0,200 > 0,050). Oleh karena itu, distribusi persamaan yang diasumsikan dalam pengujian ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.258	3.180		.710	.480		
	Total Pelatihan Kerja	.398	.098	.385	4.041	<.001	.553	1.807
	Total Disiplin Kerja	.559	.102	.521	5.471	<.001	.553	1.807

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel 4.14 tersebut diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan kerja sebesar 0,553 dan disiplin kerja sebesar 0,553 nilai tersebut > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,807 dan variabel disiplin kerja 1,807 sebesar nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.512	1.840		1.365	.177
	Total Pelatihan Kerja	-.005	.057	-.015	-.089	.930
	Total Disiplin Kerja	.013	.059	.038	.224	.823

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 tersebut, model uji Glejser memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,930 untuk variabel pelatihan (X1) dan nilai signifikansi sebesar 0,823 untuk variabel disiplin kerja (X2). Kedua nilai signifikansi tersebut diperoleh (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu, model regresi data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.159	3.423		2.968	.004
	Total Pelatihan Kerja	.758	.088	.734	8.567	<.001

a. Dependent Variable: Total kinerja karyawan

Sumber Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,159 + 0,758 X1$

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.771	3.320		2.039	.046
	Total Disiplin Kerja	.835	.085	.779	9.853	<.001

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.17, persamaan regresi diperoleh: $Y = 6,771 + 0,835X2$

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.258	3.180		.710	.480		
	Total Pelatihan Kerja	.398	.098	.385	4.041	<.001	.553	1.807
	Total Disiplin Kerja	.559	.102	.521	5.471	<.001	.553	1.807

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.18 tersebut, persamaan regresi dapat ditemukan sebagai berikut: $Y = 2,258 + 0,398X1 + 0,559X2$ Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 2,258 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) hanya akan memiliki nilai 2,258 poin jika variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan.
- 2) Nilai pelatihan kerja (X1) adalah 0,398 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,398 poin jika konstanta tetap dan variabel disiplin kerja (X2) tidak berubah.
- 3) Nilai disiplin kerja (X2) adalah 0,559, yang menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel pelatihan kerja (X1) tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 559 poin

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Total Pelatihan Kerja	Total kinerja karyawan
Total Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	65	65
Total kinerja karyawan	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah dengan SPSS 29, 2024

Hasil pengolahan yang ditunjukkan pada tabel 4.19 tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah 0,734 dan nilai ini berada di antara 0,600-0,799 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Total Disiplin Kerja	Total kinerja karyawan
Total Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	65	65
Total kinerja karyawan	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	65	65

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2024

Hasil pengolahan yang ditunjukkan pada tabel 4.20 tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah 0,779, dan nilai berada di interval 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang kuat

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.830 ^a	.689	.678	3.55748	.689	68.521	2	62	<.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.21 tersebut koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,830 dengan nilai di antara 0,80 dan 1,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sangat kuat tingkat hubungannya dengan kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.734 ^a	.538	.531	4.29749	.538	73.396	1	63	<.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.22 tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 53,8%. Faktor lain memengaruhi sisa sebesar 46,2% = (100-53,8%).

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(X1)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779 ^a	.606	.600	3.96678	.606	97.086	1	63	<.001

Sumber: data diolah dengan SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan 4.23 pada tabel tersebut, koefisien determinasi adalah 0,606, yang berarti variabel disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 60,6%. Faktor lain memengaruhi sisa sebesar 39,4% = (100-60,6%)

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.830 ^a	.689	.678	3.55748	.689	68.521	2	62	<.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 0,689, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 68,9% terhadap variabel kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian juga mempengaruhi sebesar 31,1% = (100-68,9%)

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.159	3.423		2.968	.004
	Total Pelatihan Kerja	.758	.088	.734	8.567	<.001

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.25 tersebut, H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau 8.567 lebih besar dari 1,998, dan signifikansi kurang dari 0,05 atau 0,001 kurang dari 0,050

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja(X1) Terhadap Kinerja
 Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	6.771	3.320		2.039	.046
	Total Disiplin Kerja	.835	.085	.779	9.853	<.001

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.26 tersebut H0 ditolak dan H2 diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau 9.853 lebih besar dari 1,998 dan signifikansi kurang dari 0,05 atau 0,001 kurang dari 0,05.

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1734.364	2	867.182	68.521	<.001
	Residual	784.651	62	12.656		
	Total	2519.015	64			

A. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 B. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total Pelatihan Kerja

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.27 tersebut diperoleh Nilai f hitung lebih besar dari f tabel, atau 68,521 lebih besar dari 2,750. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, atau 0,001 kurang dari 0,050. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta uraian di bab-bab sebelumnya sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,159 + 0,758 X_1$ nilai korelasi sebesar 0,734 artinya kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,8% dan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel atau 8,567 > 1,998 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima

artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,771 + 0,835X_2$ nilai korelasi sebesar 0,779 artinya kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,6% dan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel atau 9,853 > 1,998 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian diperoleh H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,258 + 0,398X_1 + 0,559X_2$, nilai korelasi sebesar 0,830 artinya kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,9% dan hasil uji hipotesis diperoleh f hitung lebih besar dari f tabel atau 68,521 > 2,750 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: ZanafaPublishing
- Agus & Solahudin (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Garuda Indonesia (Persero) Tbk Jurnal Manajemen Bisnis Vol 1 No 1
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. Medan: UISU Press
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Amirullah (2015). Pengantar manajemen. Jakarta: Mitra wacana media
- Anggada dkk (2023). Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan. EABMIJ 5 (1).
- Badriyah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka setia.

- [9] Bintoro & Daryanto (2017) . Manajemen Penilaian Karyawan. Yogyakarta: Gava media
- [10] Busro & Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [11] CV. Alfabeta.
- [12] Elsy dkk (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Vallian Lestari Bersama Bogor Jurnal Innovation Multidipliner Research Vol 1 No 3
- [13] Fauzi dkk(2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.
- [14] Firmansyah, A., & Mahardhika.B.W (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [15] Gabriela & Novianto(2022) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Uci's Cleaning Service Di Masa Pandemi Covid-19 Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol 11 No 6
- [16] Ganyang (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: CV Pustaka.
- [17] Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [18] Hamali(2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- [19] Handoko. (2017). Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia
- [20] Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- [21] Hatmawan, A.A & Riyanto, S. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif DiBidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- [22] Inez dkk (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Di Masa Pandemi Covid- 19 Journal Of Young Entrepreneuts Vol 2 No 1