

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KEHATILAB INDONESIA TANGERANG SELATAN

Natalia Putri ¹, Melda Wiguna ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nataliaaptri25@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02513@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT KehatiLab Indonesia. The phenomena that exist in this research regarding work discipline are still low, including the rate of being late and not coming in is still high, the training provided is still lacking, so this can result in low and incompetent levels of employee performance. The research method used is a quantitative method with a type of descriptive quantitative research. The sample used in this study consists of 55 employees. The tools used for analysis include Classical Assumption Tests, which cover the Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, and Autocorrelation Test. Further analysis includes Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Coefficient of Determination Test, and Hypothesis Testing which includes Partial Test (t-test) and Simultaneous Test (f-test). The results of the hypothesis testing using the t-test and f-test for the Training variable (X1), processed using SPSS 27, show a t-calculated value of 12.173 > t-table value of 2.006, with a significance value of 0.000 < 0.05. Based on these results, it can be concluded that there is a positive and significant partial effect of training on employee performance. Meanwhile, the Work Discipline variable (X2) has a t-calculated value of 11.072 > t-table value of 2.006, with a significance value of 0.000 < 0.05. Based on these results, it can be concluded that there is also a positive and significant partial effect of work discipline on employee performance. Simultaneously, Training and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance, where the f-calculated value is 84.233 > f-table value of 3.18, with a significance value of 0.000 < 0.05

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KehatiLab Indonesia. Fenomena yang ada pada penelitian ini mengenai disiplin kerja yang masih rendah di antaranya tingkat terlambat dan tidak masuk masih tinggi, pelatihan yang diberikan masih kurang, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat kinerja karyawan yang rendah dan tidak kompeten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian Metode Deskriptif Kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan. Alat yang digunakan untuk analisis adalah Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis meliputi Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (f). Pada hasil penelitian ini berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji t dan Uji f untuk variabel Pelatihan (X1) dengan menggunakan SPSS 27 mempunyai nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar 12,173 > 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 11,072 > 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana F hitung > F tabel yaitu sebesar 84,233 > 3,18 dengan signifikan 0,000 < 0,05

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada setiap individu karyawan dalam PT KehatiLab Indonesia sering berbeda. Hal ini merupakan semangat kerja yang kurang konsisten, dengan pencapaian target yang masih kurang maksimal, rasa sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing yang dirasa belum semua diharapkan oleh setiap individu/karyawan, perhatian terhadap lingkungan kerja antar sesama karyawan yang masih belum terjalin dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

Berikut adalah data hasil penilaian kinerja karyawan pada PT KehatiLab Indonesia:

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT KehatiLab Indonesia Pada Tahun 2021-2024

Indikator	Target	Terealisasi				Keterangan
		2021	2022	2023	2024	
Prestasi Kerja	100%	30%	35%	40,6%	45,10%	Tidak Tercapai
Tanggung Jawab	100%	30%	36%	41,3%	34%	Tidak Tercapai
Loyalitas	100%	31%	39,25%	43,25%	35,9%	Tidak Tercapai
Disiplin	100%	39,2%	44,8%	48,6%	40,5%	Tidak Tercapai
Kerja sama	100%	29%	36,3%	42%	49%	Tidak Tercapai
Rata-rata	100%	31,84%	38,84%	43,15%	40,9%	Tidak Tercapai

Sumber: PT KehatiLab Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kerja karyawan pada PT KehatiLab Indonesia pada tahun 2021-2024 mengalami penurunan dan kenaikan tidak stabil. Pada tahun 2021 terjadinya penurunan kinerja karyawan pada indikator kerjasama dengan nilai 29%. Pada tahun 2022 terjadinya penurunan kinerja karyawan pada indikator tanggung jawab dengan nilai 36%. Pada tahun 2023 terjadinya penurunan kinerja karyawan pada indikator prestasi kerja dengan nilai 40,6%. Dan pada tahun 2024 terjadinya penurunan kinerja karyawan pada indikator tanggung jawab dengan nilai 34%. Terutama pada kerjasama dan tanggung jawab sehingga ini menjadi titik masalah perusahaan PT KehatiLab Indonesia untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan karena pelatihan dan disiplin kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.l

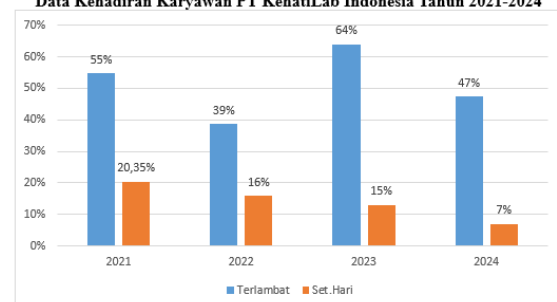
Tabel 1. 2
Data Pelatihan PT KehatiLab Indonesia Tahun 2021-2024

Data Pelatihan PT Kencana Indonesia Tahun 2021-2024						
No	Aspek	Target	Tahun			
			2021	2022	2023	2024
			Pencapaian			
1	Materi Pelatihan	100%	75%	72%	70%	65%
2	Metode Pelatihan	100%	74%	70%	73%	75%
3	Kemampuan Instruktur Pelatihan	100%	70%	75%	69%	72%
4	Peserta Pelatihan	100%	72%	72%	72%	70%
5	Evaluasi Pelatihan	100%	76%	71%	70%	73%
Rata-rata			73,4%	72%	70,8%	71%
Kriteria			Baik	Cukup	Kurang Baik	Cukup

Sumber: PT. KehatiLab Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan data pelatihan pada PT KehatiLab Indonesia pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata 73,4% masuk menjadi kriteria baik. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 72% menjadi kriteria cukup. Pada tahun 2023 semakin menurun dengan nilai rata-rata 70,8% menjadi kriteria kurang baik. Pada tahun 2024 mengalami penurunan lagi dengan nilai rata-rata 71% menjadi kriteria cukup

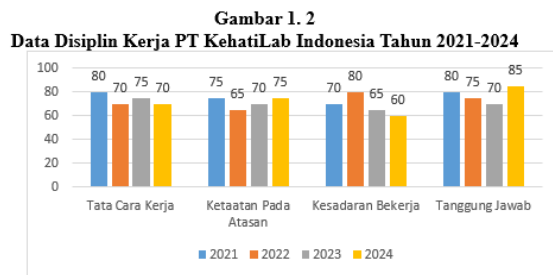
Gambar 1. 1
Data Kehadiran Karyawan PT KehatiLab Indonesia Tahun 2021-2024



Sumber: PT KehatiLab Indonesia

Berdasarkan gambar 1.1 diatas data rekapitulasi absensi tahun 2021-2024 yang diperoleh dari PT KehatiLab Indonesia, terdapat masalah yang dimana tingkat absensinya tinggi, yang dimana masih menunjukkan bahwa absensi karyawan yang tidak masuk seperti terlambat dan setengah hari. Pada tahun 2021 terdapat total jumlah karyawan absen karena terlambat sebanyak 156 atau dalam persentase 55% dan setengah hari sebanyak 58 atau dalam persentase 20,35%. Pada tahun 2022 terdapat total jumlah absen terlambat 110 atau dalam persentase 39% dan setengah hari sebanyak 45 atau dalam persentase 16%. Pada tahun 2023 terdapat total jumlah absen terlambat sebanyak 182 atau dalam persentase 64% dan setengah hari sebanyak 37 atau dalam persentase

13%. Pada tahun 2024 terdapat total jumlah karyawan terlambat sebanyak 135 atau dalam persentase 47% dan setengah hari sebanyak 20 atau dalam persentase 7%



Sumber: PT KehatiLab Indonesia Tahun 2021-2024

Berdasarkan gambar 1.2 diatas data disiplin kerja tahun 2021-2024 yang diperoleh PT KehatiLab Indonesia, terdapat indikator disiplin kerja yang dimana terdapat tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Pada tahun 2021 dengan total 305 atau dalam rata-rata 76,25. Pada tahun 2022 dengan total 290 atau dalam rata-rata 72,5. Pada tahun 2023 dengan total 280 atau dalam rata-rata 70. Pada tahun 2024 dengan total 290 atau dalam rata-rata 72,5.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lauren A. Aply (dalam Susan, 2019) menyatakan bahwa manajemen adalah seni, yakni sebuah seni menyelesaikan pekerjaan atau tujuan tertentu melalui orang lain. Definisi ini mengandung makna bahwa seorang manajer membutuhkan sebuah tim untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, seorang manajer harus memiliki skill dalam mengelola hubungan dengan tim (sumber daya manusia) dan menguasai seni memimpin yang baik, sehingga tujuan sebuah organisasi bisa dicapai dengan baik.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2020:11), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021). Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah

organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022).

Disiplin merupakan tingkat taat serta kapatuhan pada aturan yang diterima serta bersedia menerima hukuman atau sanksi apabila melewati peraturan yang ditentukan dalam perusahaan (Andry, 2018: 118). Menurut (Fauzia, 2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam tujuan perusahaan/organisasi”.

Menurut Dewi Dkk (2022) menyatakan bahwa “Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_i)

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket.
1	Instruktur menggunakan metode pengajaran yang efektif dan menarik.	0,754	0,265	Valid
2	Instruktur dapat menjelaskan konsep dengan jelas dan mudah dipahami.	0,866	0,265	Valid
3	Saya dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan saya.	0,816	0,265	Valid
4	Saya merasa bahwa pelatihan ini meningkatkan kemampuan saya dalam melakukan tugas.	0,796	0,265	Valid
5	Saya merasa bahwa metode pelatihan ini membantu saya memahami materi dengan baik.	0,852	0,265	Valid
6	Saya merasa bahwa metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan ini sangat efektif.	0,792	0,265	Valid
7	Materi pelatihan ini disajikan dengan jelas dan mudah dipahami.	0,857	0,265	Valid
8	Materi pelatihan ini membantu saya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya.	0,786	0,265	Valid
9	Saya merasa bahwa pelatihan ini membantu saya mencapai tujuan karir.	0,830	0,265	Valid
10	Saya dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ini untuk mencapai tujuan saya.	0,781	0,265	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis, perolehan nilai *r* hitung dari perhitungan lebih besar dari nilai *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel) yang sebesar 0,265. Dengan demikian, keseluruhan butir kuesioner pada variabel Pelatihan dikatakan valid atau sah.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket.
1	Saya hadir secara teratur dalam pelatihan ini.	0,808	0,265	Valid
2	Saya merasa bahwa kehadiran saya dalam pelatihan ini sangat penting.	0,799	0,265	Valid
3	Saya merasa bahwa tata cara kerja dalam pelatihan ini efektif.	0,824	0,265	Valid
4	Saya puas dengan alokasi waktu untuk setiap topik dalam pelatihan.	0,734	0,265	Valid
5	Saya taat pada kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh atasan saya.	0,811	0,265	Valid
6	Saya merasa bahwa ketaatan saya pada atasan saya membantu meningkatkan kinerja saya.	0,738	0,265	Valid
7	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas dan penting.	0,712	0,265	Valid
8	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya.	0,870	0,265	Valid
9	Saya selalu memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab saya selesai dengan baik.	0,824	0,265	Valid
10	Saya selalu mematuhi deadline dan target yang ditetapkan.	0,853	0,265	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis, perolehan nilai *r* hitung dari perhitungan lebih besar dari nilai *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel) yang sebesar 0,265. Dengan demikian, keseluruhan butir kuesioner pada variabel Disiplin Kerja dikatakan valid atau sah

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket.
1	Saya merasa bahwa hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan.	0,817	0,265	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0,771	0,265	Valid
3	Saya merasa bahwa kuantitas kerja saya memenuhi target yang ditetapkan.	0,852	0,265	Valid
4	Saya dapat mengelola waktu saya dengan efektif untuk menyelesaikan tugas.	0,847	0,265	Valid
5	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya.	0,830	0,265	Valid
6	Saya merasa bahwa saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,817	0,265	Valid
7	Saya merasa bahwa saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya.	0,832	0,265	Valid
8	Saya merasa bahwa kerjasama tim saya efektif dalam mencapai tujuan.	0,779	0,265	Valid
9	Saya sering menawarkan ide dan solusi baru untuk masalah yang dihadapi.	0,776	0,265	Valid
10	Saya merasa bahwa inisiatif saya membantu meningkatkan kinerja tim.	0,803	0,265	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis, perolehan nilai *r* hitung dari perhitungan lebih besar dari nilai *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel) yang sebesar 0,265. Dengan demikian, keseluruhan butir kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid atau sah

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Menurut (Sugiyono, 2020:209) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Riyanto dan Hermawan (2020:75) Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbatch Alpha dengan ketentuan, berikut ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan (X ₁)	0,942	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,936	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,943	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.30649061
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.091
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.150
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.141
	Upper Bound	.160
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 299883525.		

Sumber: Data diolah SPSS 27

Sesuai hasil pengujian normalitas yang disajikan dalam tabel, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, bahwa kesimpulan nya adalah dipotesis mengenai sebaran pada pengujian ini berdistribusi normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolineritas Dengan Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.483	3.778		2.510	.015		
Pelatihan	.483	.208	.485	2.319	.024	.209	4.793
Disiplin Kerja	.262	.212	.259	1.239	.221	.209	4.793

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 27

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 4.14 yang diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,209 dan disiplin kerja sebesar 0,209 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel pelatihan sebesar 4,793 serta disiplin kerja sebesar 4,793 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas diantara variabel bebas (*independen*).

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	.725 ^a	.526	.508	6.427	1.985
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,985 yang berarti berada diantara interval 1,551 – 2,460 artinya tidak ada sutokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.111	5.375		.696
	Pelatihan	-3.796	3.156	-.362	.235
	Disiplin Kerja	4.102	3.252	.380	.213

a. Dependent Variable: ABS RES2

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan gambar 4.3 Scatterplot di atas Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas, *glesjer test model* pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikasi (*Sig.*) sebesar 0,235 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikasi (*Sig.*) sebesar 0,213 dimana kedua nilainya signifikasi (*Sig.*) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.614	2.748		.346
	Pelatihan	.560	.147	.546	.000
	Disiplin Kerja	.369	.150	.353	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27

- Nilai konstanta sebesar 2,614 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,614 *point*
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,560 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,560 *point*

- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,369 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369 *point*

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.755	4.532
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.755	4.532
c. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan				
d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai *R-Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,764 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.753	2.730		.087
	Pelatihan	.880	.072	.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,173 > 2,006). Hal tersebut diperkuat 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 H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT KehatiLab Indonesia

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)	4.240	3.042		1.394	.169
	Disiplin Kerja	.873	.079	.836	11.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,072 > 2,006). Hal tersebut diperkuat 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 H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT KehatiLab Indonesia

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Antara Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3460.644	2	1730.322	84.233	.000 ^b
	Residual	1068.192	52	20.542		
	Total	4528.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (84,233 > 3,18). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikansi antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT KehatiLab Indonesia

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian diatas pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KehatiLab Indonesia Tangerang Selatan sebagai berikut:

- Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,753 + 0,880$

(X1). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,858 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 atau dalam persentase sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,173 > 2,006). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT KehatiLab Indonesia Tangerang Selatan

- Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,240 + 0,873$ (X2). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,836. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,698 atau dalam persentase sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,072 > 2,006). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KehatiLab Indonesia Tangerang Selatan
- Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,614 + 0,560$ (X1) + 0,369 (X2). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,874. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000, artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,764 atau dalam persentase sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis nilai t hitung > t tabel atau (84,233 > 3,17). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT KehatiLab Indonesia Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aksara, P. T. B. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=wY8fEAAAQBAJ>
- [2] Intyaswati, D. (n.d.). *Pengujian Hipotesis Dengan Aplikasi SPSS*.
- [3] Murti, Arif, D. (1967). Buku Ajar Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- [4] Parel, E. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara* (Issue October). [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- [5] Soleh, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- [6] Tâm, T., Và, N. C. Ú U., Giao, C. Ê N., Ngh, C., & Chu, Á N B Û I. (2016). Dasar-dasar Manajemen SDM. In *NBER Working Papers* (Vol. 01). <http://www.nber.org/papers/w16019>
- [7] 2008, L. G. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- [8] Ahdiany, N., & Siregar, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEON Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 622–636. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4911>
- [9] Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- [10] Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- [11] Benny, M. M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara*. 58–67.
- [12] Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- [13] Cucu, E. M., Angga, A., & Rahman, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Kerupuk*. 9(4), 1455–1463.
- [14] Dan, K. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- [15] Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1.
- [16] Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- [17] Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 2022.
- [18] Heryanda, K. K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 2(2), 174–184.
- [19] Husaini, R. N., & Surakarta, U. M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 21(1), 60–75.
- [20] Indah. (2021). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Landasan Teori 1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [21] Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- [22] M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- [23] Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- [24] Supriatna, A., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 43. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.92>
- [25] Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang, P., Uleng, A., Achsanuddin, A. U., & Syekh Yusuf Al Makassar Gowa, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit. In *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 1).
- [26] Wahyu Indrawan, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- [27] Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.