

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI
DI TANGERANG**

Sutrisno^{1*}, Yanurianto², Yossy Wahyu Indrawan³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen00035@unpam.ac.id*](mailto:dosen00035@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Mei-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(11,981 > 1,973)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(11,839 > 1,973)$. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,078 + 0,423X_1 + 0,427X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,2%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(100,498 > 2,680)$.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Pratama Abadi Industri in Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that training has a significant effect on employee performance by 43.7%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(11,981 > 1,973)$. Work discipline has a significant effect on employee performance by 43.1%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(11,839 > 1,973)$. Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.078 + 0.423X_1 + 0.427X_2$ and the contribution of the influence is 52.2%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or $(100,498 > 2,680)$.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. peran karyawan sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan perusahaan dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Pemerintah sendiri telah menerbitkan aturan (keputusan Presiden) No.37/2014 yang memuat banyak indikator yang harus dicapai dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA yang sudah dimulai 2015 itu. Dengan diterbitkan inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, pemerintah Indonesia sudah menyiapkan pengembangan sektor industri, agar bisa bersaing di pasar bebas ASEAN itu.

Di tengah perhelatan perdagangan bebas, setidaknya Indonesia telah memiliki bekal berupa UU Perdagangan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan maka organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 1. Target Kinerja dan Realisasi Capaian Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan Periode Tahun 2017-2019

Tahun	Target Kinerja (Unit Sepatu)	Realisasi Produksi (Unit)	Persentase	Keterangan
2017	10 000.000	9 500.000	95,0%	Tidak tercapai
2018	10 000.000	9 300.000	93,0%	Tidak tercapai
2019	10 000.000	9 250.000	92,5%	Tidak tercapai

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri, diolah, 2020

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa realisasi produksi berupa hasil produksi sepatu pada tahun 2017 dengan persentase 95,0% dari target yang ditetapkan. Tahun 2018 dengan persentase 93,0%. Pada tahun 2019 dengan persentase 92,5%. Realisasi produksi PT. Pratama Abadi Industri memiliki rata-rata 94% unit setiap tahun, sedangkan target produksi tiap tahun mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terkoreksi karena tidak mencapai target yang di inginkan perusahaan.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang Disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada.namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja .Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Penurunan pencapaian produksi berdasar pada tabel di atas, disinyalir disebabkan adanya laryawan yang kurang mendapatkan kesempatan yang proporsional terkait

dengan pelatihan yang diadakan perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat meningkat.

Berikut adalah data pelatihan yang diberikan PT. Pratama Abadi Industri kepada karyawan untuk periode tahun 2014-2018, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan Periode Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Trained		Untrained	
		Karyawan	%	Karyawan	%
2015	340	85	25,00%	255	75,00%
2016	348	90	25,86%	258	74,14%
2017	350	91	26,00%	259	74,00%
2018	350	90	26,57%	257	73,43%
2019	350	85	24,29%	265	75,71%
Rata-rata		88	25,54%	259	74,46%

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri, diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2015-2019 tidak maksimal, rata-rata hanya 25,54% yang diberikan kesempatan pelatihan. Sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebesar 74,46%. Kondisi ini juga diikuti dengan meteri dan metode pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhannya.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga disinyalir dari kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2017-2019, sebagai berikut:

Tabel 3. Data Kedisiplinan Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Periode Tahun 2017-2019

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran (Karyawan)		
			2017	2018	2019
1	Taat pada aturan waktu	Jam kerja : 0.800-17.00	10	15	17
		Jam Istirahat: 12.00-13.00	15	20	16
		Lembur	22	20	25
		Cuti	5	8	8
		Meninggalkan pekerjaan	11	14	16
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Seragam kerja	10	9	12
		Tingkah laku dalam pekerjaan	5	3	9
		Meninggalkan pekerjaan	12	15	18
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Cara melakukan pekerjaan	3	3	6
		Tanggung jawab pekerjaan	10	13	17
		Koordinasi dengan unit lain	15	22	24
4	Taat terhadap norma hukum	Ketatasusilaan	-	-	-
		Melawan pemerintah	-	-	-
		Tindak pidana	-	-	-
5	Ketaatan terhadap peraturan lainnya	Peralatan kerja	13	15	22
		Perjalanan dinas	-	-	-
		Kesehatan	-	-	-
		Penyelesaian keluhan kesah	-	-	-
		Narkoba/obat terlarang/kriminal	-	-	-
Total					

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri, diolah, 2020

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Aspek ketaatan pada waktu, masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Pada aspek ketaatan dalam mematuhi peraturan juga kurang dibuktikan dengan masih adanya pelanggaran seragam kerja, demikian pula dengan peraturan lainnya

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang"

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang ?
3. Adakah pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Yang dimaksud pelatihan dalam penelitian mengacu pada pendapat Veithzal Rivai (2015:240) yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan

2. Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”. Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Namun Edy Sutrisno (2017:86) disiplin kerja dibagi dalam lima dimensi antaranya adalah : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap norma dan aturan hukum, Taat terhadap peraturan lainnya

3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Yang dimaksud kinerja dalam penelitian mengacu pada pendapat Mangkunegara (2016:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab pekerjaan.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 187 responden PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 187 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	187	29	48	37.93	3.801
Disiplin Kerja (X2)	187	29	46	37.66	3.647

Kinerja Karyawan (Y)	187	31	52	42.19	3.993
Valid N (listwise)	187				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,93 dengan standar deviasi 3,801.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,66 dengan standar deviasi 3,647.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 52 dengan *mean score* sebesar 42,19 dengan standar deviasi 3,993.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10.078	2.277		4.427	.000
	Pelatihan (X1)	.423	.071	.403	5.920	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.427	.074	.390	5.726	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,078 + 0,423X1 + 0,427X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,078 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,078 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,423, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,423 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,423 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,427, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,427 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,427 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=187

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,661 artinya

pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=187

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,657 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.517	2.775

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,723 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.434	3.004

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,437 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.428	3.020

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,431 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.517	2.775

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,522 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.859	2.209		7.180	.000
	Pelatihan (X1)	.694	.058	.661	11.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,981 > 1,973), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.121	2.297		6.582	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.719	.061	.657	11.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,839 > 1,973), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1547.982	2	773.991	100.498	.000 ^b
	Residual	1417.088	184	7.702		
	Total	2965.070	186			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (100,498 > 2,680), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,661 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,981 > 1,973). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,657 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,839 > 1,973). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,078 + 0,423X_1 + 0,427X_2$, nilai korelasi sebesar 0,723 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (100,498 > 2,680). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,981 > 1,973).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,839 > 1,973).
- Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (100,498 > 2,680).

2. Saran

- a. Perusahaan harus selektif dalam melakukan program pelatihan karyawan agar mampu secara tepat pelatihan yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam rangka menunjang pekerjaannya.
- b. Perusahaan harus memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan serta pemberian sanksi yang sepadan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja,
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian disiplin kerja yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., "Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace", 2015
- Danang Sunyoto, "Metodologi Penelitian Akuntansi". PT Refika Aditama, Bandung, 2016
- Edwin B Flippo, "Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Edy Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Eli Yulinti, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): ISSN: 2355-5408, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Setelah diadakan pelatihan pada Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, "Dasar-dasar Manajemen", Bumi Aksara, Jakarta 2015.
- Garry Dessler, "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London, 2013.
- Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016
- Gitosudarmo Indriyo. "Manajemen" Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta, 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset, 2014
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, SP, "Dasar-dasar Perbankan", Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Husein Umar, "Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis". PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- I Ardana, I Komang dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon, Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori, Jurnal Agri Sosio Ekonomi Unsrat, Vol. 12 Nomor 3A (2016), ISSN : 1907-4298. Pengaruh Motivasi

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori
- John R. Schermerhorn, Jr, "Manajemen", edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Keith Davis dan William B. Wether "Perilaku Dalam Organisasi" Jilid I, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenusu, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137
- Miftah Thoha "Kepemimpinan Dalam Manajemen", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Robbins, S. & Judge, T, "Organizational Behavior", Edisi kedua belas,, Prentice Hall, 2014.
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, "Metode Penelitian Kuantitatif". PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta, 2015
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Pelayanan Prima Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58-73.
- Syofian Siregar, "Statistika Deskriptif Untuk Penelitian", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Thoha, Miftah, "Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya", Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2015
- Veithzal Rivai, , "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).