

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Pada PT. CB Media Komunika Di Jakarta)**

**Iman Syatoto**

[imansyatoto@gmail.com](mailto:imansyatoto@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. CB Media Komunika di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif, sedangkan untuk mendapatkan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 64 responden.

Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,614 atau kuat dengan determinasi sebesar 37,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,127 > 1,999$ ), hal ini juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,588 atau sedang dengan determinasi sebesar 34,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,721 > 1,999$ ), hal ini juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,153 + 0,348X_1 + 0,354X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,718 atau kuat dan determinasi sebesar 46,7%. Uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $26,737 > 3,150$ ) hal ini diperkuat dengan  $F$ -Probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. CB Media Komunika di Jakarta.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training and training on employee performance at PT. CB Media Komunika in Jakarta.*

*The method used is a descriptive method with an associative approach, while to get the data done by distributing questionnaires to 64 respondents.*

*The results of work discipline research have a positive and significant effect on employee performance with a correlation of 0.614 or strong with a determination of 37.7%. Hypothesis testing obtained the value of  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table ( $6.127 > 1.999$ ), this is also strengthened by a probability of significance of  $0,000 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted meaning that there is an influence of work discipline on employee performance. Training has a positive*

and significant effect on employee performance with a correlation of 0.588 or moderate with a determination of 34.5%. Hypothesis testing obtained the value of  $t_{arithmic} > t_{table}$  ( $5.721 > 1.999$ ), this is also strengthened with a probability of significance of  $0,000 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted meaning that there is an effect of training on employee performance. Work discipline and training have a positive and significant effect on employee performance with a regression equation  $Y = 12,153 + 0,348X_1 + 0,354X_2$ . Correlation value of 0.718 or strong and determination of 46.7%. Hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  ( $26.737 > 3.150$ ) this is reinforced by the  $F$ -Probability significance of  $0,000 < 0.05$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted meaning that there is a positive and significant effect between work discipline and training simultaneously on employee performance PT. CB Media Komunika in Jakarta.

**Keywords:** *Work Discipline, Training, and Employee Performance.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari perusahaan yang telah diperjuangkan selama ini.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Hasil observasi yang penulis lakukan di lokasi penelitian yaitu penerapan kinerja karyawan yang baik dalam hal ini adalah tingkat kehadiran dan pencapaian target yang dirasa belum optimal sehingga tujuan perusahaan belum dapat dicapai sepenuhnya, tingginya absensi karyawan yang terlambat, ijin, tanpa ijin dan pulang lebih awal dari tahun 2014 sampai dengan 2018 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat mencapai rata-rata 12 karyawan yang ijin mencapai rata-rata 14 karyawan yang tanpa ijin mencapai rata-rata 19 dan karyawan yang pulang lebih awal mencapai 16 orang. Secara keseluruhan menunjukkan *trend* yang meningkat dari setiap tahunnya, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin kerjanya dimana secara keseluruhan mencapai rata-rata 23,0%.

Kegiatan pelatihan *Mandatory* di PT. CB Media Komunika di Jakarta dari tahun 2014-2018 yang mengikuti pelatihan rata-rata hanya mencapai 22 karyawan dengan persentase 40,0% dimana angka tersebut masih dalam katagori kurang. Sebagai perusahaan yang focus pada pelayanan, kegiatan pelatihan merupakan suatu *point* penting yang harus dijadikan tolok ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat pada sektor ini berbagai ragam perkembangan teknologi dan kemampuan pemahaman semakin menuntut kepiwaiian pekerja dalam menjalankan target dan alokasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Dari tahun 2014-2018 dari total target penerimaan yang dibuat perusahaan setiap tahunnya menunjukkan jumlah realisasi pencapaian dan persentase yang fluktuatif. Rata-rata per tahunnya hanya mencapai 89,8% dengan perkembangan pertahunnya minus (0,7%) dari total penerimaan pertahunnya. Artinya tidak semua target dapat dilaksanakan dengan maksimal.

Kinerja merupakan *point* terpenting dalam kemajuan perusahaan. Jika semakin meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin bisa tercapai. Tidak hanya itu jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan memperoleh keuntungan atas kinerja yang optimal, agar visi misi perusahaan dapat dicapai dengan baik.

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat
2. Ketaatan peraturan oleh karyawan belum maksimal
3. Masih kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna menunjang optimalisasi tujuan perusahaan
4. Masih belum meratanya kesempatan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan
5. Banyaknya tugas dan kewajiban yang diberikan tidak mencapai target yang ditentukan
6. Belum meningkatnya kinerja karyawan dari waktu ke waktu

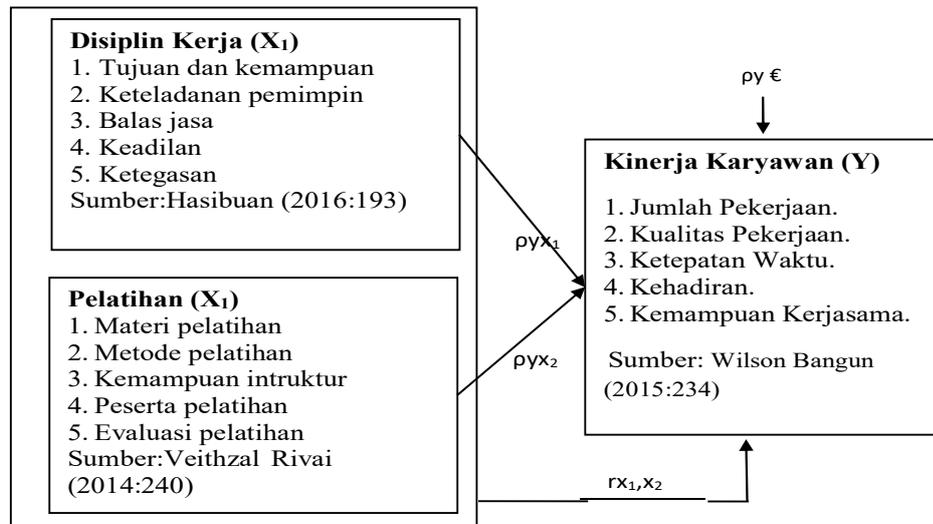
### **C. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada

## E. Kerangka Berpikir



Gambar 1.1

### Kerangka Berpikir

## F. Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial PT. CB Media Komunika di Jakarta.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. CB Media Komunika di Jakarta.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan PT. CB Media Komunika di Jakarta.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:85), menyatakan bahwa didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

### B. Pelatihan

Menurut Gomes (2015:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan

karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Sedangkan menurut Gary Desler (2015:323) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan John R.Schermerhom, Jr (2013:323), mendefinisikan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### C. Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2015:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Selanjutnya, Mangkunegara (2015:9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. CB Media Komunika, Jl. RS. Fatmawati No. 38, Jakarta Selatan 12150, Tel (021) 7245836, Fax. (021) 7245836; website <http://www.cbmk.co.id>

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. CB Media Komunika yang berjumlah 64 karyawan, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. CB Media Komunika yang berjumlah 64 karyawan.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Pengujian Instrumen

#### 1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	Chronbatch Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1. Memahami tujuan organisasi	0.431	0.30	Valid
2. Tugas sesuai kemampuan karyawan	0.422	0.30	Valid
3. Pimpinan memberi suritauladan	0.315	0.30	Valid
4. Pimpinan dapat ditiru cara dalam bekerja	0.539	0.30	Valid
5. Pemberian balas jasa dan kesejahteraan	0.809	0.30	Valid
6. Pemberian imbalan sesuai ketentuan	0.520	0.30	Valid
7. Pengambilan keputusan yang adil	0.734	0.30	Valid

8. Penegakan peraturan tanpa memihak	0.791	0.30	Valid
9. Pemberian sanksi yang tegas	0.796	0.30	Valid
10.Menciptakan hubungan organisasi	0.341	0.30	Valid

**b. Uji Validitas Untuk Variabel Pelatihan (X2)**

**Tabel 4.2**

**Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Pelatihan (X2)**

Pernyataan	<i>Chronbatch Alpha</i>	<i>Standar Chronbatch Alpha</i>	Keputusan
1. Materi pelatihan sudah sesuai kebutuhan	0.385	0.30	Valid
2. Sasaran pelatihan memiliki mafaat	0.509	0.30	Valid
3. Metode pelatihan sudah sesuai tujuan	0.433	0.30	Valid
4. Mempermudah pemahaman yang baik	0.493	0.30	Valid
5. Instruktur menguasai materi pelatihan	0.486	0.30	Valid
6. Instruktur mampu menciptakan interaksi	0.423	0.30	Valid
7. Peserta sudah dikondisikan perusahaan	0.600	0.30	Valid
8. Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal	0.523	0.30	Valid
9. Adanya review diakhir pelatihan	0.338	0.30	Valid
10.Mampu bekerjasama dengan baik	0.601	0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019.

**c. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	<i>Chronbatch Alpha</i>	<i>Standar Chronbatch Alpha</i>	Keputusan
1. Memiliki kuantitas kerja yang baik	0.420	0.30	Valid
2. Memiliki ketrampilan bekerja	0.503	0.30	Valid
3. Memiliki kualitas kerja yang baik	0.422	0.30	Valid
4. Memiliki standar kualitas kerja	0.417	0.30	Valid
5. Kewajiban mematuhi peraturan	0.464	0.30	Valid
6. Prioritas dalam menjalankan pekerjaan	0.462	0.30	Valid
7. Memberi masukan kreativitas kerja	0.651	0.30	Valid
8. Berkreativitas tanpa melanggar aturan	0.534	0.30	Valid
9. Mampu bekerjasama dengan baik	0.684	0.30	Valid
10.Memiliki rasa tanggung jawab pekerjaan	0.357	0.30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019.

**2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Chronbatch Alpa</i>	<i>Standar Chronbatch Alpa</i>	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0.764	0.60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.630	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.653	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019.

**B. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test***  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.107	64	.064	.968	64	.091

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah, 2019.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tol	VIF
1 (Constant)	12.153	3.756		3.235	.002		
Disiplin Kerja (X1)	.348	.093	.417	3.731	.000	.699	1.431
Pelatihan (X2)	.354	.110	.359	3.209	.002	.699	1.431

Sumber: Data primer diolah, 2019.

**3. Pengujian Autokorelasi**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson Test***  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.450	2.609	1.826

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.826 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

**4. Pengujian Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser***  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.887	2.163		.410	.683
Disiplin Kerja (X1)	-.086	.054	-.238	-1.605	.114
Pelatihan (X2)	.117	.063	.273	1.839	.071

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi 0,114 dan pelatihan (X<sub>2</sub>) nilai signifikansi 0,071 dimana keduanya nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

**C. Analisis Verifikatif**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda.**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	12.153	3.756		3.235	.002
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	.348	.093	.417	3.731	.000
	Pelatihan (X <sub>2</sub> )	.354	.110	.359	3.209	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,153 + 0,348X_1 + 0,354X_2$

**2. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.450	2.609

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,683 artinya variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.450	2.609

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,467 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.888	2	181.944	26.737	.000 <sup>b</sup>
	Residual	415.097	61	6.805		
	Total	778.984	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Data Primerdiolah.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(26,737 > 3,150)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. CB Media Komunika.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sebesar 0,614 artinya kedua variabel memiliki hubungan atau pengaruh yang **kuat** dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau  $(6,127 > 1,999)$ , hal ini diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CB Media Komunika.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sebesar 0,588 artinya kedua variabel memiliki hubungan atau pengaruh yang **sedang** dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau  $(5,721 > 1,999)$ , hal ini diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. CB Media Komunika.
3. Disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan. Diperoleh persamaan regresi  $12,153 + 0,348X_1 + 0,354X_2$ . Semakin tinggi disiplin kerja dan pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika disiplin kerja dan pelatihan rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Tingkat hubungannya atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,718 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang **kuat**. Sedangkan kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(26,737 > 3,150)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. CB Media Komunika di Jakarta.

## B. Saran

1. Variabel disiplin kerja, indikator yang paling lemah adalah ketegasan dengan hanya memperoleh *rating score* sebesar 3,77 meskipun termasuk dalam kategori baik namun mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja yang optimal maka perusahaan perlu lebih mendorong semua karyawan terkait dengan ketaatan pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan. apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja..
2. Variabel pelatihan, indikator yang paling lemah adalah peserta pelatihan dengan hanya memperoleh *rating score* sebesar 3,82 meskipun termasuk dalam kategori baik namun mengingat pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam membekali karyawan agar memiliki cukup kemampuan dalam menunjang pekerjaan maka perusahaan perlu melakukan penjadwalan keikutsertaan pelatihan secara baik sehingga semua divisi dalam perusahaan dapat diakomodir dalam kegiatan pelatihan secara lebih kontinyu dan terprogram dengan sebaik-baiknya.
3. Variabel kinerja karyawan, indikator yang paling lemah adalah ketepatan waktu dengan hanya memperoleh *rating score* sebesar 3,89 meskipun termasuk dalam kategori baik namun perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien
4. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan cara penegakan peraturan dijalankan dengan obyektif dan pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan terstruktur agar dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan secara optimal dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2011), "*Analisis Regresi*", Yogyakarta.
- Anwar Prabu Manguknegara (2015) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Danang Sunyoto (2013) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Cetakan Ke Dua. Yogyakarta. CAP4.
- Dessler, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Edwin B Flippo (2015) "*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta.
- George Terry, and Rue, Leslie W. Rue (2014), "*Dasar-dasar Manajemen*", Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali (2013), "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko (2014), "*Manajemen*" Edisi 2, Cetakan Keempatbelas, BPFE, Yogyakarta.

- Hariandja Marihot T.E, (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan (2016), "*Manajemen*", Haji Masagung, Jakarta.
- Irawan Handi (2014), "*Prinsip-Prinsip Kinerja Karyawan*", PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Jonathan Sarwono (2012), "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*", Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H (2014), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Miller Ahmed, F.L. (2013). "*Executive function mechanisms of theory of mind. Journal Autism Development Disorder*", 41, 667-678.
- Notoatmodjo Soekidjo (2012), "*Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*", Rineka Cipta, Jakarta.
- Santoso Singgih (2013) "*SPSS Statistik Parametrik*" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta.
- Sedarmayanti (2015), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Refika Aditama, Bandung.
- Simamora (2015), "*Panduan Riset Prilaku Konsumen*", PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sinambela, Lijan. (2016). "*Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*". Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Stephen Robbins (2014), "*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*", Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudjana (2011), "*Metode Statistika*", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono (2016), "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Suharsimi (2013), "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suherman Wawan (2015). "*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*", FIK UNY, Yogyakarta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(1), 14-31.
- Supranto, (2015), "*Statistik Teori dan Aplikasi*", Pustaka Ekonomi, Jakarta.
- Sutrisno Edy (2014), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Syofian Siregar (2015), "*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thomas S. dan Snell, Scott A, (2013), "*Management The New Competitive*", Landscape. Sixth Edition. McGraw Hill. New York.
- Torang Syamsir (2013), "*Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*". Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai Ahmad Fauzi, (2013), "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo (2015), "*Manajemen Kinerja*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson Bangun (2015), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Erlangga, Jakarta.