



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mercindo Autorama Mampang Kota Jakarta Selatan

Farhan Ibnu Hiban^{1*}, Rahmi Hermawati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: aanmanoy1@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Agustus 2024

Disetujui : Desember 2024

Diterbitkan : Januari 2025

Keywords:

Training, Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and discipline on employee performance at PT Mercindo Autorama Mampang, South Jakarta City, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is a saturated sampling technique, which uses a sample of 60 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing. This is evidenced by the results of the training hypothesis test t count of 9.040 and a significance value of 0.000. Because the t -value > t -table ($9.040 > 1.67155$) and the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) then it can be concluded that work training has an effect on employee performance, the results of the work discipline test The t -value > t -table ($4.864 > 1.67155$) and the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) then it can be concluded that work discipline has an effect on employee performance, the results of the training and discipline research simultaneously F test which has an f -value > f -table ($48.206 > 1.159$) and a significance value ($0.000 < 0.05$). This means that training and work discipline simultaneously / together have a significant effect on employee performance at PT Mercindo Autorama Mampang, South Jakarta City.

Kata Kunci:

Pelatihan, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan terhadap PT Mercindo Autorama Mampang Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun bersamaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis pelatihan thitung sebesar 9,040 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai thitung > ttabel ($9,040 > 1,67155$) dan nilai signifikansi < 0.05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil uji disiplin kerja Nilai thitung > ttabel ($4,864 > 1,67155$) dan nilai signifikansi < 0.05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian pelatihan dan disiplin secara simultan uji F yang memiliki nilai thitung > ftabel ($48,206 > 1,159$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan / bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mercindo Autorama Mampang Kota Jakarta Selatan.



PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi global, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari seluruh karyawannya. Untuk tetap bertahan dan sukses, perusahaan harus tetap berkompetisi pada lingkungannya. Perusahaan mempertahankan kompetensi melalui pengembangan SDM yang terus- menerus. Apapun produk perusahaan, baik barang maupun jasa/pelayanan, peranan manusia menempati urutan terpenting untuk menghasilkan produk bermutu dan memuaskan. Perusahaan bisa saja memiliki teknologi paling canggih, dana mencukupi, sistem, serta prosedur yang baik, akan tetapi tanpa manusia yang bermutu dalam segala aspeknya, hasil yang diinginkan tidak akan dapat dicapai.

PT Mercindo Autorama Mampang merupakan dealer resmi dari brand otomotif asal Jerman yaitu Mercedes-Benz yang menyediakan penjualan kendaraan berupa mobil, penjualan spare part, dan menyediakan jasa perawatan maupun perbaikan kendaraan. Mulai dari ganti oli, perawatan rutin, perbaikan masalah kendaraan, serta jasa lain seperti ganti ban, sporing, dan balancing. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi mitra bisnis otomotif profesional yang mengutamakan dalam penyediaan spare part, dan pelayanan jasa perbaikan yang memuaskan.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Mercindo Autorama Mampang yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut naik turun dan kurang optimal. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kehilangan tingkat produktivitas, penurunan pada hasil kinerja perusahaan, perkembangan perusahaan semakin lama bisa semakin mundur atau bahkan bisa mengalami gulung tikar. (Sinaga, 2016:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Mercindo Autorama Mampang diantaranya faktor pelatihan kerja dan disiplin. Pelatihan adalah sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan pemimpin untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik, serta menyesuaikan pemimpin kepada konteks seluruh lingkungannya. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Mondy dalam Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Permasalahan disiplin kerja yang terdapat di PT Mercindo Autorama Mampang masih tergolong kurang baik dikarenakan masih banyak jumlah kehadiran karyawannya yang kurang taat terhadap

jumlah kehadiran. Hal ini disebabkan karena disiplin kehadiran karyawan yang menurun sehingga menyebabkan kinerja yang naik turun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan terhadap PT Mercindo Autorama Mampang Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun bersamaan.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

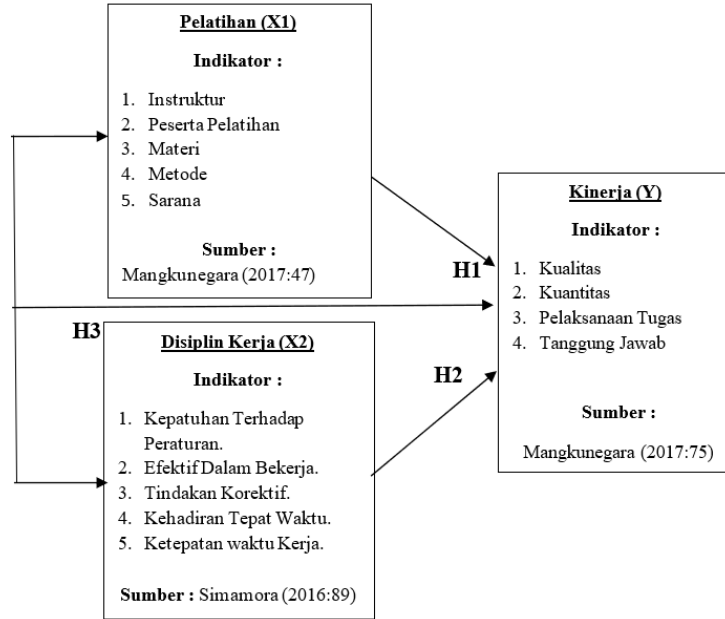
Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Mondy dalam Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”. Menurut Gary Dessler dalam Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Disiplin

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut “Ajabar (2020:45)” menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional”. Siagian dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan bahwa disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Menurut Sutrisno (2017:86) “disiplin adalah sikap kesediaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Kinerja Karyawan

Sisca et al (2020:14) megatakan bahwa “kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Menurut Veithzal (2018: 22) & Basri dalam Masram (2019:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram & Muah, (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.



Gambar 1 Krangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mercindo Autorama Mampang.
- H2: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mercindo Autorama Mampang.
- H3: Terdapat pengaruh antara antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mercindo Autorama Mampang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono, (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian deskriptif kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertempat di PT Mercindo Autorama Mampang, Prapatan, Raya RT2/RW5, Kecamatan mampang, Jakarta selatan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitian ingin membuat hasil generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 60 responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama Menurut (Sugiyono, 2017b, op. 277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,165	3,681		1,946	0,056
	Pelatihan	0,774	0,086	0,765	9,040	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 7,165 + 0,774 X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,165 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Pelatihan (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,165. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,774 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Pelatihan sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,774.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,972	2,778		9,709	0,000
	Disiplin Kerja	0,374	0,077	0,538	4,864	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 26,972 + 0,374 X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 26,972 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 26,972. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,374 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,374.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,055	3,539		1,711	0,093
	Pelatihan	0,664	0,092	0,656	7,209	0,000
	Disiplin Kerja	0,164	0,063	0,235	2,585	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 3 pada kolom *Unstandardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut: $Y = 6,055 + 0,664 X_1 + 0,164 X_2$

Penjelasan:

- a. Konstanta a = 6,055 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja

Karyawan (Y) sebesar 6,055 satuan.

- b. Koefisien (b_1) = 0,664 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Pelatihan (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,664 satuan.
- c. Koefisien (b_2) = 0,164 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,164 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien korelasi X_1 terhadap Y yang diperoleh yaitu sebesar 0,765. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.538**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji koefisien korelasi X_2 terhadap Y yang diperoleh yaitu sebesar 0,538. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,40 – 0,59 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.615	2,79881
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,793. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R₂) Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.578	2.93273

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

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 7 didapat nilai R = 0,765 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,585 yang artinya variabel pelatihan (X₁) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 58,5% sedangkan 41,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R₂) Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.290	.277	3.83632

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

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 8 didapat nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,290 yang artinya variabel disiplin kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,0% sedangkan 71,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R₂) Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.793 ^a	.628	.615	2.79881	.628

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

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,628 atau sebesar 62,8% maka dapat disimpulkan, variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki kontribusi sebesar 62,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 37,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 10 Uji t Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y) Hasil Uji T Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,165	3,681		1,946	0,056
	Pelatihan	0,774	0,086	0,765	9,040	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 10 bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,040 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,67155. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,040 > 1,67155$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Uji t Disiplin (X₂) terhadap Kinerja (Y) Hasil Uji T Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,972	2,778		9,709	0,000
	Pelatihan Kerja	0,374	0,077	0,538	4,864	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja pada tabel 2.22 adalah sebesar 4,864 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,67155. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,864 > 1,67155$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,0 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis (Uji f)

Tabel 12 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755233.	2	377.616	48.206	.000 ^b
	Residual	446.501	57	7.833		
	Total	1201.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil tabel 12 dapat diketahui bahwa terdapat nilai f_{hitung} sebesar 48,206 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($48,206 > 3,159$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji regresi linear sederhana Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y) dalam penelitian ini adalah $Y = 7,165 + 0,774 X_1$, kemudian hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,585 yang artinya variabel Pelatihan (X₁) memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 58,5%, serta hasil uji T yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,040 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,040 > 1,67155$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar pelatihan kerja yang diterapkan diperusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji regresi linear sederhana Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dalam penelitian ini adalah $Y = 26,972 + 0,374 X_2$, kemudian hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,290 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 29,0%, serta hasil uji T yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,864 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,864 > 1,67155$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penilaian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar pelatihan kerja yang diberikan atau diterapkan diperusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, hasil uji regresi linier berganda Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 6,055 + 0,664 X_1 + 0,164 X_2$, kemudian hasil uji koefisien determinasi pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,628 atau sebesar 62,8% yang artinya variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 62,8% terhadap kinerja (Y). Serta hasil uji F yang memiliki nilai f_{hitung} sebesar 48,206 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($48,206 > 1,159$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan / bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Mercindo Autorama Mampang yang menggunakan variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mercindo Autorama Mampang. Hasil uji parsial $Y = 7,165 + 0,774 X_1$. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 7,209 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka t_{hitung} 7,502 $>$ t_{tabel} 1,67155 dengan taraf sig. $<$ 0,05 yaitu 0,000. Artinya pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mercindo Autorama Mampang. Hasil uji parsial $Y = 26,972 + 0,374 X_2$. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,585 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka t_{hitung} 2,585 $>$ t_{tabel} 1,67155 dengan taraf sig. $<$ 0,05 yaitu 0,000. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mercindo Autorama Mampang. Hasil uji Parsial $Y = 6,055 + 0,664 X_1 + 0,164 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $f_{hitung} >$ f_{tabel} ($48,206 >$ 3,159) dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 yaitu 0,000 $<$ 0,05. Artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). In Riau: Zanafa Publishing (Vol. 3).
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (E. Revisi (ed.))*. Rineka Cipta.
- Azmiah, Iranty, and Rahmi Hermawati. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok." *AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 1.2 (2023): 10-18.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia Bagia.
- Bawell, M. (2016). Pengaruh Pelatihan, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *EMBA*, 4(5).
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Fibriany, F. W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 165–170.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.)*. Badan Penerbit .
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. In Bumi Aksara.
- Katti, Siti Wardani Bakri, et al. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), tbk Kota Makassar." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 6.1 (2023): 86-92.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cipta Pustaka Medan.
- Masram, M., & Muah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Muttaqijn, I., & Fizia, N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 60–70.
- Nugroho, R. (2017). Manajemen Pelayanan Publik. In Depok: Rajawali Pers.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Pawastri, N., Istiatin, I., & Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 73-81.
- Priansa, D. J. (2017). Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial. CV Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2016). Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14(3), 205–215.
- Rozarie. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rozarie.
- Sinaga, D. (2016). Kewirausahaan: Pedoman Untuk Kalangan Praktisi dan Mahasiswa. Yogyakarta: Ekuilibria.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet.
- Suriani, L., Lumintang, G., & others. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Sutrisno, Sutrisno, Yanurianto Yanurianto, and Yossy Wahyu Indrawan. (2021) "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3.4 (2021): 464.
- Veithzal., R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Murai Kencana.
- Yunus, A., & Bachri, A. A. (2013). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. BUMI BARITO UTAMA CABANG BANJARMASIN. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(2), 167-190.