



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken & Burger) Kota Depok

Anisa Salwa Bano Wati<sup>1</sup>, Diana Azwina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: [anisasalwabanowati@gmail.com](mailto:anisasalwabanowati@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima : November 2024

Disetujui : Desember 2024

Diterbitkan : Januari 2025

#### Keywords:

Work Discipline, Job Training, Employee Performance

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and training on employee performance at pt. dua barokah sejahtera (d'bro chicken & burger) depok city. the method used is quantitative. the sample collection technique used saturated samples and a sample of 56 (fifty six) respondents was obtained. the method used to test and analyze the influence partially and simultaneously is by using hypothesis testing (t test and f test). based on the research results of hypothesis testing (t test) for the work discipline variable (x1) on employee performance (y), the calculated t value > t table or (4,570 > 1,674) was obtained. this is reinforced by a significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). thus, h01 is rejected and ha1 is accepted, this shows that there is a significant influence between work discipline on employee performance. hypothesis test results (t test) training variable (x2) on employee performance (y) based on the research results, the calculated t value > t table or (10,714 > 1,674) was obtained. this is reinforced by a significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). thus, h02 is rejected and ha2 is accepted, this shows that there is a significant influence between motivation and employee performance. hypothesis test results (f test) simultaneously work discipline (x1) and training (x2) on employee performance (y) based on the research results, the calculated f value > f table or (68.145 > 3.17), this is also reinforced by the significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). thus, h03 is rejected and ha3 is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between work discipline and training on employee performance.*

#### Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken & Burger) Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 (lima puluh enam) responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan Uji Hipotesis (Uji T Dan Uji F). Berdasarkan hasil penelitian Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh Nilai T Hitung > t tabel Atau (4.570 > 1.674). Hal tersebut Diperkuat Dengan Nilai Signifikansi < 0,050 Atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 Ditolak dan Ha1 Diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai t hitung > t tabel Atau (10.714 > 1.674). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 Atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 Ditolak dan Ha2 Diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Disiplin Kerja (X1) Dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan Hasil Penelitian

Diperoleh Nilai F Hitung > F Tabel Atau (68.145 > 3.17), Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 Atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 Ditolak dan Ha3 Diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan industri yang semakin sengit dengan hadirnya beragam peluang sekaligus ancaman menjadi suatu fenomena yang tidak dapat dihindari oleh pelaku usaha. Sebagai pelaku usaha, organisasi harus memiliki sumber daya yang memadai agar dapat memenangkan persaingan usaha. Salah satu sumber daya terpenting yang perlu diperhatikan dalam kelangsungan kegiatan berorganisasi adalah *human resources* (Sumber Daya Manusia/SDM). SDM memiliki peran penting sebagai penggerak sumber daya lainnya dalam menjalankan roda organisasi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Moehariono (2012:95) “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, selalu diharapkan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Berdasarkan analisis penulis terhadap kinerja karyawan di PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken & Burger) Kota Depok, terlihat adanya fenomena penurunan kinerja karyawan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, terjadinya peningkatan ketidaksiplinan karyawan, tidak dipatuhinya batas waktu penyelesaian pekerjaan yang sudah ditetapkan, serta kekurangmampuan karyawan untuk melakukan kerja sama tim. Di samping itu, secara teknis, setiap karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, yang sering terjadi, karyawan tidak memenuhi target perusahaan.

Di sisi lain, Masih rendahnya minat pelatihan, dengan karyawan yang sering menunda pekerjaan dan tidak datang pada saat pelatihan serta tidak tegasnya peraturan mengenai pelanggaran disiplin waktu kerja membuat karyawan tidak merasa perlu untuk memperbaiki perilakunya. Sebagai contoh, meskipun waktu kerja sudah ditetapkan pukul 09:00 sampai dengan pukul 17:00, namun banyak karyawan yang mengabaikannya. Sanksi yang diterima pun relatif ringan yaitu pemotongan upah kerja yang kecil. Diantara beberapa faktor penyebab fluktuatifnya kinerja, penulis akan memfokuskan pada rendahnya tingkat kedisiplinan.

Hasibuan dalam Barnawi dan Arifin (2012:112) mengemukakan “disiplin merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin yang rendah pada umumnya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang rendah pula. Sedangkan di sisi lain, perusahaan dituntut mendorong tingginya kinerja karyawan agar berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Kinerja karyawan yang baik

salah satunya di hasilkan oleh kedisiplinan kerja dan integritas yang tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut.

Dilihat dari fenomena-fenomena yang ada pelatihan kerja menjadi salah satu yang dibutuhkan dalam proses memajukan perusahaan. Pelatihan yang dimaksud yaitu tentang perubahan, transformasi dan pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. sehingga karyawan tersebut mampu membuat perubahan untuk meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa karyawan dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi dan laba atas investasi yang lebih baik (Priansa, 2019). Pelatihan yang dilakukan oleh PT Dua Barokah Sejahtera kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Karena jika karyawan mengikuti pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja sehingga laba pada perusahaan akan meningkat. Adanya pelatihan yang diberikan itu sendiri berdasarkan pekerjaan masing-masing karyawan, agar adanya peningkatan kemampuan, pengetahuan dan skill karyawan pada bidangnya sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken & Burger) Kota Depok.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif msdm yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal”. Menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan normanorma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”. Menurut Rivai (2013:444) Menyatakan Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:86) “Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

### **Pelatihan**

Menurut Yusuf (2015:141) Menyatakan Bahwa “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Menurut Larasati (2018:110) menyatakan bahwa “pelatihan (training) yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktikkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari”.

## Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2019). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan (Priansa, 2017). Kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, untuk sebuah pencapaian tujuan perusahaan (kristansi dan pangastuti, 2019). Menurut Mangkunegara (2015:67), Kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Menurut Hasibuan (2016:147), Menyebutkan Kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Terdapat Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga Terdapat Pengaruh Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga Terdapat Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. karena penelitian ini disajikan dengan data mentah berupa angka-angka yang dijumlahkan sebagai data-data yang kemudian dianalisis yang dimana diolah menggunakan statistika dan kemudian diambil kesimpulan dari hipotesis. penelitian kuantitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken & Burger) Depok. Karena jumlah anggota populasinya kurang dari 100 orang yaitu 56 orang, maka teknik penentuan sampel penulisan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sugiyono (2014:122), jadi sampel yang didapat adalah 56 orang. Menurut Sugiyono (2017:277) "Analisis Regresi

digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel *dependen* bila nilai variabel *independen* dinaikan/diturunkan”. Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier sederhana dan linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	22.229	4.309		5.159	.000
Disiplin Kerja	.308	.067	.528	4.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,229 + 0,308 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 22,229 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja ( $Y$ ) sebesar 22,229 point. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,308 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,308 point.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	7.249	3.243		2.235	.030
Pelatihan	.752	.070	.825	10.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,249 + 0,752 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 7,249 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 7,249 point. Nilai konstanta regresi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,752 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,752 point.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.992	3.432		.872	.387
Disiplin Kerja	.129	.047	.220	2.750	.008
Pelatihan	.667	.073	.732	9.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,992 + 0,129 X1 + 0,667 X2$ . dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,992 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,992 point.
- Nilai Disiplin Kerja (X1) 0,129 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,129 point.
- Nilai Pelatihan (X2) 0,667 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,667 point.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.528**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.528**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 Level (2-Tailed).

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.528 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Correlations

		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.825**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.825**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 Level (2-Tailed).

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.825 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) Dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	Adjusted R	Std. Error	Change Statistics					
	Square	Square	Of The	R Square	F	Df1	Df2	Sig.	F
			Estimate	Change	Change			Change	
1	.849 <sup>a</sup>	.720	2.921	.720	68.145	2	53	.000	

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.849 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	Adjusted R	Std. Error	Change Statistics					
	Square	Square	Of The	R Square	F	Df1	Df2	Sig.	F
			Estimate	Change	Change			Change	
1	.528 <sup>a</sup>	.279	4.645	.279	20.884	1	54	.000	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.279 (dikalikan dengan 100%) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27.9 % sedangkan sisanya sebesar (100%-27.9%) = 72.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	Adjusted R	Std. Error	Change Statistics					
	Square	Square	Of The	R Square	F	Df1	Df2	Sig.	F
			Estimate	Change	Change			Change	
1	.825 <sup>a</sup>	.680	3.094	.680	114.784	1	54	.000	

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.680 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar (100%-68%) = 32% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1), Dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Change Statistics			Df1	Df2	Sig. F Change
				R Square	F Change	R Square Change			
1	.849 <sup>a</sup>	.720	2.921	.720	68.145	2	53	.000	

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.720 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar (100% - 72%) = 28 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.229	4.309			5.159	.000
Disiplin Kerja	.308	.067	.528		4.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (4.570 > 1.674). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 Ditolak dan H1 Diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.249	3.243			2.235	.030
Pelatihan	.752	.070	.825		10.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10.714 > 1.674). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 Ditolak dan H2 Diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.30**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**Anova<sup>a</sup>**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1163.118	2	581.559	68.145	.000 <sup>b</sup>
Residual	452.311	53	8.534		
Total	1615.429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $68.145 > 3.17$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh regresi  $y = 22,229 + 0,308 x_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.528 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.279 atau sebesar 27.9 % sedangkan sisanya sebesar 72.1% dipengaruhi faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4.570 > 1.674$ ). dengan demikian  $H_{01}$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pt. prima arga cemerlang, dimana hasil adalah nilai koefisien korelasi sebesar 0.861 menunjukkan adanya korelasi yang positif dan sangat kuat antara variabel disiplin dengan variabel kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan pt. prima arga cemerlang sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan  $y = 3,182 + 0,919x$ , yang berarti hubungan antara variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan bersifat positif. artinya jika variabel disiplin ditingkatkan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula. dari uji hipotesis/ uji signifikansi  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (10,451)  $> t_{tabel}$  (1,686). hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan PT. Prima Arga Cemerlang.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh regresi  $y = 7.249 + 0,752 x_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.825 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.680 atau sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $10.714 > 1.674$ ). dengan demikian  $H_{02}$  ditolak  $H_2$  diterima artinya terdapat signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. satria piranti perkasa di kota tangerang, dimana hasil penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara pelatihan (x) terhadap kinerja karyawan (y) dengan regresi  $y = 7,352 + 0,815x$ , angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti

pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh factor lain. uji hipotesis diperoleh  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau ( $8,746 > 1,980$ ), hal ini diperkuat dengan probability significary  $0,000 < 0,05$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. satria piranti perkasa.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja Dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Diperoleh Persamaan Regresi  $Y = 2,992 + 0,129 X_1 + 0,667 X_2$ . Nilai Koefisien Korelasi Atau Tingkat Hubungan Antara Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat Diperoleh Sebesar 0.849 Artinya Memiliki Hubungan Yang Sangat Kuat. Nilai Koefisien Determinasi Atau Kontribusi Pengaruhnya Secara Simultan Sebesar 0.720 Atau Sebesar 72% Sedangkan Sisanya Sebesar 28% Dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai  $f\text{ hitung} > f\text{ tabel}$  atau ( $68.145 > 3.17$ ). Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil olah data uji  $t$  untuk variabel disiplin kerja ( $x_1$ )  $t\text{ hitung} 2,117 > t\text{ tabel} 2,004$  dengan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$  dan variabel Pelatihan Kerja  $t\text{ hitung} 4,116 > t\text{ tabel} 2,004$  dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan hasil olah data uji  $f$  dengannilai  $f\text{ tabel}$  sebesar  $29,151 > f\text{ tabel} 3,16$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, Sehingga Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $y = 22,229 + 0,308 x_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.528 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 27.9 % sedangkan sisanya sebesar  $(100-27.9 \%) = 72,1\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. uji hipotesis diperoleh nilai  $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$  atau ( $4.570 > 1.674$ ). dengan demikian  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan persamaan regresi  $y = 7.249 + 0,752 x_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.825 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar  $(100-68\%) = 32\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. uji hipotesis diperoleh nilai  $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$  atau ( $10.714 > 1.674$ ). dengan demikian  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja Dan Pelatihan Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,992 + 0,129 X_1 + 0,667 X_2$ . nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.849 artinya memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.720 atau sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi factor lain. uji hipotesis diperoleh  $f\text{ hitung} > f\text{ tabel}$  atau ( $68.145 > 3.17$ ). dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. artinya terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A. D. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara VIII BOGOR. *Journal of research and publication innovation*, 1237-1247.
- Anang Firmansyah, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Coulter, R. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Imam, G. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Imam, G. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafi Persada.
- Kosdianti, L. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *. jurnal arastirma*, 141-150.
- Kristanti, D. &. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, S. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*. 93-110..
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardalena, S. D. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan Dan Pelatihan Sdm Perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, R. V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Sefriady, D. &. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *jurnal rekaman (riset ekonomi bidang manajemen dan akutansi) sekolah tinggi ilmu ekonomi*, 57-68.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bu,I Aksara.
- Sp, H. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sucipto, I. &. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal pelita manajemen*, 91-98.
- Sudjana, N. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Sutrisno, S. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *jurnal ekonomi efektif* , 464-474.

- Trinton, H. &. (2005). Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi Dan Tesis. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- V, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok: Pt. Rajagrafindo.
- Veritia, V. &. (2022 ). Analisis Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia di Bogor. jurnal ilmiah swara manajemen, 426-438.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua . Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Jurnal ilmu sosial, ekonomi dan hukum, 61-72
- Yusuf, A. M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenamedia Group.