

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Griyaceria Nusamekar di Tanah Abang Jakarta Pusat

Irvan

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

Email: irvan09920@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <p>Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Griyaceria Nusamekar di Tanah Abang Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,451 > 2,000$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,538 > 2,000$). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,563 + 0,422X_1 + 0,380X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($45,837 > 2,760$).</p>
DOI: 10.32493/jism.v4i2	ABSTRACT
<p>Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance.</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT Griyaceria Nusamekar in Tanah Abang, Central Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study training has a significant effect on employee performance of 47.6%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($7.451 > 2.000$). Work discipline has a significant effect on employee performance of 41.2%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($6.538 > 2.000$). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.563 + 0.422X_1 + 0.380X_2$ and a contribution of 60.4%, the hypothesis test obtained F count $>$ F table or ($45.837 > 2.760$).</i></p>
<p>How to cite: Irvan, I. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Griyaceria Nusamekar di Tanah Abang Jakarta Pusat. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i> 4(2) 315-323.</p>	



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. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan, bahwa maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dengan demikian jelas bahwa sumber daya manusia harus siap dan dapat memberikan kontribusi usaha pencapaian tujuan perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Casa Domaine atau PT Griyaceria Nusamekar merupakan salah satu perusahaan pengembang property salah satunya adalah membangun dan mengelola Apartemen Casa Domaine yang dibangun tahun 2016. Casa Domaine menandai kesuksesan proyek dengan seremonial penutupan atap (topping off). Casa Domaine atau PT. Griyaceria Nusamekar merupakan proyek aliansi dari tiga pengembang properti terkemuka yang memiliki kredibilitas tinggi di Indonesia yaitu Lyman Group, Kerry Group (Hong Kong) dan Salim Group. PT Griyaceria Nusamekar menjalin hubungan yang baik dengan semua partner konsultan serta kontraktor yang terlibat dalam proyek pembangunan Casa Domaine. Pembangunan menggunakan standar internasional, hal ini dapat dilihat dari daftar konsultan dan kontraktor utama yang digunakan adalah Hyundai Engineering & Construction Co.Ltd (Korea), SCDA Architect dari Singapura, hingga ke konsultan pemasaran Cushman & Wakefield

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020:67). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor penting yang sangat mendukung pemberian pelayanan yang baik pada konsumen adalah faktor sumber daya manusianya. Fenomena yang terjadi dalam hal kinerja karyawan pada PT Griyaceria Nusamekar yaitu tentang rendahnya kinerja karyawan pada PT Griyaceria Nusamekar berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan dimana kuantitas dan kualitas pekerjaan masih memperoleh hasil yang kurang memuaskan.

Dalam upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satu diantaranya yakni perusahaan dapat melakukan program training. Dengan melakukan kegiatan training, maka diharapkan para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja.

Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat

permasalahan terkait dengan kegiatan pelatihan pada karyawan, seperti pada aspek materi training yang terkadang kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan artinya materi yang diberikan sebaiknya benar-benar yang dibutuhkan oleh karyawan.

Selanjutnya pada aspek metode yang digunakan pelatihan selama monoton dengan ceramah dan menggunakan slide padahal tidak semua tepat seperti harusnya dibagian tertentu atau pada materi tertentu harusnya dengan simulasi sehingga lebih menarik dan juga langsung dapat dipahami dan dipraktikkan.

Dengan kondisi saat ini tentu masih banyak yang harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan seperti intensitas pelatihan dan pemerataan kesempatan pelatihan bagi karyawan sehingga tidak didominasi pada karyawan bagian tertentu saja. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar bidang pekerjaannya masing-masing.

Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting dari pada sebelumnya. Para karyawan harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi perusahaan harus dilatih secara terus-menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbarui kapabilitas mereka. Pelatihan kerja juga merupakan pengajaran atau pemberian pengalaman untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, ketrampilan, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi secara baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Disamping pelatihan yang masih kurang efektif, penulis juga mensinyalir adanya faktor kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan mencakup peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Karyawan yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Untuk tingkat kasus ketermbatan karyawan dalam menaati jam masuk kerja terlihat jauh lebih besar jumlahnya, tentu hal ini akan menghambat pelayanan perusahaan kepada para tenant atau penyewa apartemen atau juga tamu-tamu lainnya. Tingkat kedisiplinan yang menurun ini disebabkan karena masih kurang tegasnya perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar yang cenderung dibiarkan saja tidak ditegur baik lisan maupun tertulis serta masih adanya pengawasan oleh pimpinannya langsung yang masih kurang maksimal, misalnya karyawan yang terlambat tidak diberikan teguran lisan, dan yang

sudah lebih dari tiga kali dalam satu bulan masih melakukan pelanggaran yang sama diberikan surat peringatan tertulis sesuai dengan tingkat kesalahannya yang dilakukan.

Dari paparan diatas, perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari capaian penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menerapkan kemampuan, memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan semangat menyelesaikan tugas jelas merupakan implementasi kinerja yang menjadi tolok ukur keberhasilan sumber daya manusia yang diperusahaan tersebut. Selain itu juga perlu adanya evaluasi secara intens sebagai upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Menurut Rivai (2019:240) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan”. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:86) mendefinisikan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”. Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Taat pada aturan waktu, Taat pada peraturan perusahaan, Taat berperilaku dalam pekerjaan, Taat pada norma atau aturan hukum, Taat pada peraturan lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) yaitu ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Populasi Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 responden PT Griyaceria Nusamekar di Tanah Abang Jakarta Pusat. Sampel Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 63 responden PT Griyaceria Nusamekar di Tanah Abang Jakarta Pusat. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Deskriptif****Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics***

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	63	29	47	37.13	4.263
Disiplin Kerja (X2)	63	28	45	36.94	3.856
Kinerja Karyawan (Y)	63	31	47	38.27	3.611
Valid N (listwise)	63				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,713 dengan standar deviasi 4,263. Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,694 dengan standar deviasi 3,856. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,827 dengan standar deviasi 3,611.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.563	3.147		2.721	.009
	Pelatihan (X1)	.422	.078	.498	5.402	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.380	.086	.406	4.406	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,563 + 0,422X1 + 0,380X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,563 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,563 poin.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,422, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,422 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 poin.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,380, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,380 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,380 poin.

Analisis Koefisien Korelasi**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Correlations^b**

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=63

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,690 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=63

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,642 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.591	2.309

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,777 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.468	2.634

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,476 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.402	2.792

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,412 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.591	2.309

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,604 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.565	2.932		5.650	.000
	Pelatihan (X1)	.585	.078	.690	7.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,451 > 2,000), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.067	3.414		4.706	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.601	.092	.642	6.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,538 > 2,000), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.615	2	244.307	45.837	.000 ^b
	Residual	319.798	60	5.330		
	Total	808.413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($45,837 > 2,760$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,690 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,451 > 2,000$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,642 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,538 > 2,000$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,563 + 0,422X_1 + 0,380X_2$, nilai korelasi sebesar 0,777 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($45,837 > 2,760$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,451 > 2,000$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,538 > 2,000$). Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($45,837 > 2,760$).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Tanah Abang Jakarta Pusat: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Tanah Abang Jakarta Pusat: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) Organizational Behavior, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) Human Resources Management, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003) Dasar-Dasar Pemasaran. Tanah Abang Jakarta Pusat: Raja Handoko (2018) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia”. Haji Masagung. Tanah Abang Jakarta Pusat.
- Henry Simamora (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) Riset Sumber Daya Manusia. Tanah Abang Jakarta Pusat: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) Pemimpin dan Kepemimpinan, Tanah Abang Jakarta Pusat: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S (2017) Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Tanah Abang Jakarta Pusat.
- Rao, Purba, (2012) Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis, The Asian.
- Rivai Veithzal (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Tanah Abang Jakarta Pusat, 2010.
- Santoso, Singgih (2017) Menguasai Statistik Multivariat. Tanah Abang Jakarta Pusat: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Tanah Abang Jakarta Pusat: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) Metode Statistika”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta