

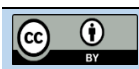
Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Cleaning Service pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang

Diva Lis Setyaningsih^{1*}, Anisa Nurdina²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: divalissetyaningsih@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan sebanyak 95 responden. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of training and work discipline on the performance of employees in the cleaning service division at PT. Indah Setia Anugerah, Serang Regency. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all employees, totaling 95 respondents. The sampling technique in this study used the saturated sampling technique or all members of the population were sampled. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis t-tests and hypothesis f-tests. The results of this study are that Training has a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Training and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance.</i></p>
<p>Keywords: Training; Work Discipline; Employee performance</p>	<p>How to cite: Setyaningsih, D.L., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Cleaning Service pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i>. 4(2). 443-453</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. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah tahapan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia di suatu organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi MSDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi memiliki peran strategis dalam mengelola SDM secara efektif. Salah satu isu penting dalam MSDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil usaha individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal dari karyawan akan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Pada PT. Indah Setia Anugerah yang bergerak di bidang jasa pelayanan (*facility service*), kinerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja. Karyawan bertanggung jawab untuk memastikan kebersihan ruang kerja, koridor, toilet, dan area-area umum lainnya. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan seluruh pelanggannya. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kinerja karyawan yang belum optimal. Masih adanya keluhan terkait kinerja karyawan pada PT Indah Setia Anugerah ini.

Kinerja karyawan yang optimal dapat membantu perusahaan untuk mencapai keuntungan yang besar. Di sisi lain, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk berusaha meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Indahingwati dan Nugroho (2020:99) “pelatihan (*training*) adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Pelatihan perlu diberikan baik kepada karyawan baru maupun lama, untuk mendukung dalam pengembangan keterampilan tertentu yang akan meningkatkan hasil kerja karyawan saat ini dan memajukan karier karyawan ke depan. Permasalahan lainnya, karyawan yang telah mengikuti pelatihan mengenai teknik pembersihan lantai dengan mesin polisher masih merasa bingung dan tidak percaya diri saat harus menggunakan mesin tersebut dalam situasi kerja sebenarnya. Hal ini disebabkan karena selama pelatihan, karyawan hanya diberikan penjelasan dan demonstrasi oleh pelatih tanpa diberikan kesempatan untuk mencoba dan berlatih sendiri dengan pengawasan. Akibatnya, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tidak sepenuhnya diterapkan dalam tugas sehari-hari, dan karyawan tetap melakukan pekerjaan karyawan dengan cara lama yang kurang efisien.

Selain pelatihan, pengembangan disiplin kerja karyawan juga merupakan faktor krusial yang perlu dipertimbangkan. Disiplin kerja yang rendah menjadi masalah signifikan. Beberapa karyawan yang sering kali datang terlambat, absen tanpa alasan yang jelas, atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik akan berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada klien. Disiplin kerja yang baik dari karyawan merupakan komponen penting untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi. Organisasi tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan, namun juga perlu menanamkan budaya disiplin yang kuat di kalangan karyawan. Dengan menjaga kedisiplinan, para karyawan akan kompeten dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dengan lebih terorganisir.

Menurut Sinambela (2019:507) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi cleaning service pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

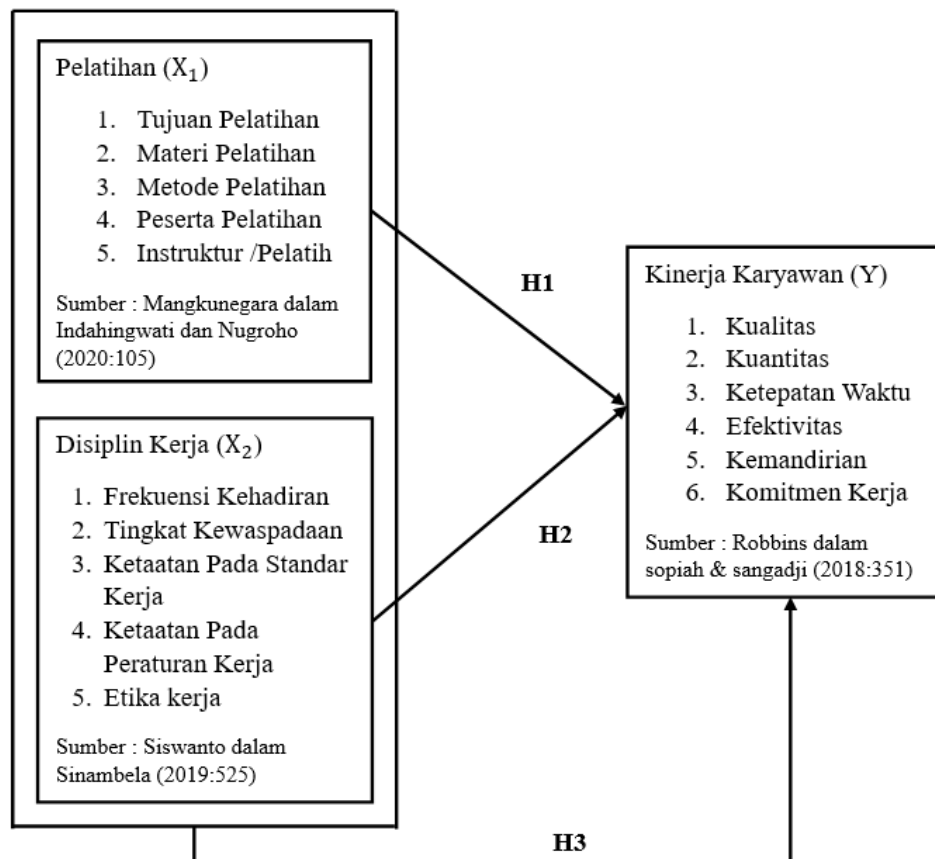
Menurut Buckley dan Caple dalam Indahingwati dan Nugroho (2020:99) “pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan dilaksanakan pelatihan adalah untuk memungkinkan seorang memperoleh kemampuan agar dapat melakukan pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang karyawan miliki”.

Disiplin Kerja

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2019:506) “disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sedangkan menurut Sinambela (2019:507) “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan”. Sedangkan Luthans dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) “menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Divisi Cleaning Service Pada PT Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Cleaning Service Pada PT Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Cleaning Service Pada PT Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:23) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. penelitian ini dilakukan di PT. Indah Setia Anugerah Devisi Cleaning Service yang beralamat jalan Ki Ajurum No. 101 Kelurahan Cipocok Jaya Kecamatan Cipocok Jaya, Kabupaten Serang, Banten. Dalam penelitian ini populasi atau jumlah keseluruhan karyawan Divisi Cleaning Service pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang sebanyak 95 karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Kimia Farma Plant Jakarta yang beralamat di Kawasan Industri Pulo Gadung, Blok N6 -11, Jalan Rawa Gelam V No.1, RT 1/RW 9, Jatinegara, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur. Teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sehingga dalam hal ini penulis mengambil sampel seluruh anggota populasi pada karyawan Divisi cleaning service pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang yang berjumlah 95 karyawan. Dalam penelitian ini kuisioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-Ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk memberikan gambaran seberapa besar kuat atau lemah hubungan antara variabel independen yakni Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan *software SPSS Versi 29* dapat dilihat hasil analisis dibawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,418	3,176		7,058	0,000
	PELATIHAN	0,618	0,081	0,620	7,628	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS 2024

Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh $Y = 22,418 + 0,618X_1$. Interpretasi dari persamaan linear tersebut adalah: a atau konstanta sebesar 22,418, berarti tanpa adanya Pelatihan (X_1), maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap 22,418 poin. Nilai b_1 atau variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,618 berarti jika variabel tidak berubah, setiap satu satuan variabel

Pelatihan (X_1) baik itu peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan (Y) dengan perubahan sebesar 0,618 poin.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,109	2,993		6,050	0,000
	DISIPLIN KERJA	0,731	0,077	0,703	9,537	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS 2024

Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh $Y = 18,109 + 0,731X_2$. Interpretasi dari persamaan linear tersebut adalah a atau konstanta sebesar 18,109 berarti tanpa adanya Disiplin Kerja (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap 18,109 poin. Nilai b_1 atau variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,731 berarti jika variabel tidak berubah, setiap satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_2) baik itu peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan (Y) dengan perubahan sebesar 0,731 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut pendapat Sugiyono (2021:323) “analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaikturunkan nilainya.”

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,557	3,048		3,463	0,001
	PELATIHAN	0,374	0,074	0,375	5,073	0,000
	DISIPLIN KERJA	0,551	0,077	0,529	7,160	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS 2024

Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh $Y = 10,557 + 0,374X_1 + 0,551X_2$. Interpretasi dari persamaan linear tersebut adalah:

- a. a atau konstanta sebesar 10,557 artinya tanpa adanya Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap 10,557 poin.
- b. Nilai b_1 atau variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,374 berarti setiap satu satuan variabel Pelatihan (X_1) baik itu peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan (Y) dengan perubahan sebesar 0,374 poin,
- c. Nilai b_2 atau variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,551 berarti setiap satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_2) baik itu peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan (Y) dengan perubahan sebesar 0,551 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		PELATIHAN	KINERJA KARYAWAN
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,620**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	95	95
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	95	95

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

Sumber: Hasil Output SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut koefisien korelasi mencapai 0,620 yang berada pada rantang nilai antara 0,60 - 0,799, ini menandakan kedua variabel berhubungan erat.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,703**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	95	95
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,703**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	95	95

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

Sumber: Hasil *Output* SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut koefisien korelasi mencapai 0,703 yang berada pada rantang nilai antara 0,60 - 0,799, ini menandakan kedua variabel berhubungan erat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Pelatihan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,778 ^a	0,605	0,596	2,580	0,605	70,446	2	92	0,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut koefisien korelasi mencapai 0,778 yang berada pada rantang nilai antara 0,60 - 0,799, ini menandakan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berhubungan erat dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,620 ^a	0,385	0,378	3,202	0,385	58,180	1	93	0,000

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut, Koefisien determinasi sebesar 0,385. Ini menunjukkan variabel Pelatihan (X_1) memberikan kontribusi sekitar 38,5% pada Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan, faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 61,5%.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,703 ^a	0,494	0,489	2,902	0,494	90,955	1	93	0,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut, koefisien determinasi sebesar 0,494. Ini menunjukkan, variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi sekitar 49,4% pada Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan, faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 50,6%.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pelatihan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,778 ^a	0,605	0,596	2,580	0,605	70,446	2	92	0,000
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN									
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN									

Sumber: Hasil Output SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut, koefisien determinasi sebesar 0,605. Ini menunjukkan secara simultan variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi sekitar 60,5% pada Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 39,5%.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,418	3,176		7,058	0,000
	PELATIHAN	0,618	0,081	0,620	7,628	0,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Output SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut, dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 7,628, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Karena nilai t_{hitung} (7,628) \geq nilai t_{tabel} (1,986), kesimpulannya adalah H_{01} ditolak sementara H_{a1} diterima. Pernyataan ini diperkuat oleh p value (nilai probabilitas) yang dihasilkan sebesar 0,000 < dari tingkat signifikansi (α) 0,05. Ini menandakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,109	2,993		6,050	0,000
	DISIPLIN KERJA	0,731	0,077	0,703	9,537	0,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Output SPSS 2024

Berdasarkan data tersebut, dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 9,537, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Karena nilai t_{hitung} (9,537) > nilai t_{tabel} (1,986), kesimpulannya adalah H_{02} ditolak sementara H_{a2} diterima. Pernyataan ini diperkuat oleh nilai probabilitas (p value) yang dihasilkan sebesar 0,000 < dari α (tingkat signifikansi) 0,05. Ini menandakan

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937,532	2	468,766	70,446	<,001 ^b
	Residual	612,194	92	6,654		
	Total	1549,726	94			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN						

Sumber: Hasil *Output* SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis nilai f_{hitung} sebesar 70,446, sementara nilai f_{tabel} sebesar 3,10. Karena nilai f_{hitung} (70,446) > nilai f_{tabel} (3,10), kesimpulannya adalah H_0_3 ditolak sementara H_a_3 diterima. Hal tersebut diperkuat melalui perolehan nilai probabilitas (p value) 0,000 < tingkat signifikansi (α) 0,05 ini menandakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh $Y = 22,418 + 0,618X_1$. Disini nilai konstanta sebesar 22,418 menunjukkan bahwa tanpa adanya pelatihan, nilai kinerja karyawan akan tetap 22,418 poin dan koefisien regresi sebesar 0,618 pada variabel pelatihan tidak akan berubah jika konstanta tidak berubah, artinya setiap satu satuan variabel pelatihan baik peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada kinerja karyawan sebesar 0,618 poin. Pada uji korelasi variabel pelatihan mempunyai nilai $r_{hitung} = 0,620$, menunjukkan kedua variabel berhubungan erat. Dari analisis determinasi (R^2) dihasilkan sebesar 0,385 atau 38,5%, menunjukkan Pelatihan (X_1) memberikan kontribusi sebesar 38,5% pada Variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 61,5%. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 7,628, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Karena nilai t_{hitung} (7,628) > nilai t_{tabel} (1,986), disimpulkan bahwa H_0_1 ditolak sementara H_a_1 diterima. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang. Hasil ini serupa dengan penelitian (Agrasadya & Indriyani, 2020) dan (My Aprilia Edy Setiowati & Sirajuddin, 2023) bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh $Y = 18,109 + 0,731X_2$. besaran konstanta sebesar 18,109 menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja, nilai kinerja karyawan akan tetap 18,109 poin dan koefisien regresi sebesar 0,731 pada variabel disiplin kerja tidak akan berubah jika konstanta tidak berubah, artinya setiap satu satuan variabel disiplin kerja baik peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada kinerja karyawan sebesar 0,731 poin. Pada uji korelasi variabel disiplin kerja mempunyai nilai $r_{hitung} = 0,703$, menunjukkan kedua variabel berhubungan erat. Dari analisis determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,494 atau 49,4%, menunjukkan Disiplin Kerja (X_2), memberikan kontribusi sebesar 49,4% pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 50,6%. pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 9,537, sementara nilai

t_{tabel} sebesar 1,986. Karena nilai t_{hitung} (9,537) > nilai t_{tabel} (1,986), maka H_{o2} ditolak sementara H_{a2} diterima. Ini menandakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang. Hasil ini serupa dengan penelitian (Agustina Mogi,2020) dan (Tarudin & Ibnu Sina, 2023) bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan.

Pengaruh Pelatihan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh $Y = 10,557 + 0,374X_1 + 0,551X_2$, Disini nilai konstanta sebesar 10,557 menunjukkan bahwa tanpa adanya pelatihan dan disiplin kerja, nilai kinerja karyawan akan tetap 10,557 poin. Koefisien korelasi 0,778, menandakan bahwa kedua variabel berhubungan erat. Dari analisis determinasi (R^2) yang sebesar 0,605 atau 60,5%, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 60,5% pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 39,5%. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar 70,446, sementara nilai f_{tabel} sebesar 3,10. Karena nilai f_{hitung} (70,446) > nilai f_{tabel} (3,10), maka H_{o3} ditolak sementara H_{a3} diterima. Ini menandakan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang. Hasil ini serupa dengan penelitian (sam cay dkk,2022) dan (Mukson & Frinsa Imma Anditya,2022) bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 22,418 + 0,618X_1$, Interpretasinya adalah Nilai kinerja karyawan sebesar 22,418 poin jika Pelatihan (X_1) tidak ada. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,618 berarti jika tidak berubah, setiap satu satuan variabel Pelatihan (X_1) baik peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,618 poin. Pada uji korelasi mempunyai nilai 0,620 menandakan kedua variabel berhubungan erat. Dari analisis determinasi (R^2) yang sebesar 0,385 atau 38,5%, menunjukkan Pelatihan (X_1) memberikan kontribusi sekitar 38,5% pada Kinerja Karyawan (Y), sedangkan faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 61,5%. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 7,628, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Karena nilai t_{hitung} (7,628) > nilai t_{tabel} (1,986), maka H_{o1} ditolak sementara H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang.

Berdasarkan penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 18,109 + 0,731X_2$, Interpretasinya adalah nilai kinerja karyawan sebesar 18,109 poin jika Disiplin Kerja (X_2) tidak ada. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,731 berarti apabila tidak berubah, setiap satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_2) baik peningkatan atau penurunan maka akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan (Y) dengan perubahan sebesar 0,731 poin. Pada uji korelasi mempunyai nilai 0,703, menandakan kedua variabel tersebut berhubungan erat. Dari koefisien determinasi (R^2) yang sebesar 0,494 atau 49,4%, menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_2) berkontribusi sebesar 49,4% pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 50,6%. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 9,537, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Karena nilai t_{hitung} (9,537) > nilai t_{tabel} (1,986), maka H_{o2} ditolak sementara H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang.

Berdasarkan penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 10,557 + 0,374X_1 + 0,551X_2$, Interpretasinya adalah nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap ada sebesar 10,557 poin walaupun tidak mempertimbangkan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Pada uji korelasi mempunyai nilai 0,778, menandakan kedua variabel tersebut berhubungan erat. Dari analisis determinasi (R^2) yang sebesar 0,605 atau 60,5%, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berkontribusi sebesar 60,5% pada Kinerja Karyawan (Y), sedangkan faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 39,5%. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar 70,446, sementara nilai f_{tabel} sebesar 3,10. Karena nilai f_{hitung} (70,446) > nilai f_{tabel} (3,10), maka H_{o3} ditolak sementara H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agrasadya, I. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's Sunburst Serpong Tangerang. Jurnal Disrupsi, 1-11.
- Agustina, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Di Jakarta Pusat. Semarang, 75-81.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. Ekonomi Efektif, 474-482.
- Dessler, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegara.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah). Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Krisnadi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Marnisah, L. (2020). Manajemen SDM: Berbasis Revolusi Industrial 4.0. Yogyakarta: Deepublish.
- Mukson, & Anditya, F. I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Alih Daya. Jurnal Mapan, 16-29.
- Novitasari, E. (2020). Dasar-Dasar Ilmu Manajemen : Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen. Yogyakarta: Unicorn.

- Prabowo, B., & Hartuti, E. T. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persona Prima Utama. *JUMANDIK*, 119-128.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan eksperimen*. Yoyakarta: Deepublish.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komitmen organisasi)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengelolaan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Setiowati, M. A., & Sirajuddin, &. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia di Jakarta Pusat. *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation*, 1163-1174.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, P., Robbins, & Coulter , M. (2018). *Manajemen*, 14/E. London: Pearson.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.