

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Kantor PT Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang

Dava Indria Putri ^{1*}, Muhamad Guruh ²

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

* Corresponding author: davaindriaputri4@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025</p> <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji asumsi klasasik, uji analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Di buktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Di buktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,143 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Variabel disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Di buktikan dengan nilai F hitung sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i1</p> <p>Keywords: Work Discipline, Training, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The purpose of this study is to influence work discipline and training on employee performance at PT. Tunas Alfin Tbk Tangerang City, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a total sample size of 75 respondents, the data analysis techniques used are: classical assumption test, quantitative analysis test, and hypothesis testing. Work discipline variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance variables (Y). At proven by the tcount value of $6.907 > 1.993$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The training variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance variables (Y). This is evidenced by the tcount value value of $4.143 > 1.993$ and a significance value of $0.00 < 0.05$. Discipline variable discipline variable (X1) and training (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y). significant influence on employee performance (Y). This is evidenced by the calculated F value of $27.809 > 2.73$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. significance of $0.000 < 0.05$.</i></p>
<p>How to cite: Aprialdi, S, & Suworo, S. (2025). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Ducting pada Duct Air Cool di Kota Depok. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i>. 5(1). 147-155.</p>	
<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. ©2025 by author.</p>	

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut (Abdurahman, 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Namun sebagai suatu perusahaan besar, tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal, terlebih selama masa pandemi *covid-19* ini terjadi banyaknya kebijakan-kebijakan baru yang dibuat oleh pemerintah seperti *physical distancing*, *social distancing*, *Work from Home* (WFH), membatasi jumlah karyawan dan jam operasional dan sebagainya, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Akibat dari dibatasinya jam operasional perusahaan dan aktivitas perusahaan guna memutus mata rantai *Covid-19*, karena hal tersebut membuat kinerja karyawan menurun.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang tangguh, maka ada beberapa faktor yang dibutuhkan sebagai pendorong keberhasilan, salah satunya yaitu disiplin kerja. Seperti perusahaan pada umumnya, PT Tunas Alfin sudah membuat aturan untuk mendisiplinkan para pekerjanya. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin harus ditetapkan dalam suatu organisasi karena perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya tanpa bantuan dan kedisiplinan dari karyawan (Dariansyah, 2018: 152).

Selain disiplin, ada hal lain yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan mampu memberikan dan menambah pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam pada karyawan sehingga dapat digunakan dalam pekerjaan mereka dengan baik. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, artinya pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek (Khurotin & Afrianty, 2018:196).

Tujuan penelitian ini adalah untuk Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Bastian dalam Fahmi (2018:128) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. Menurut Wibowo (2018:2), “kinerja yatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Robbins dalam Chaerudin (2020:35) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual dalam suatu organisasi terdapat lima indikator yang digunakan yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dengan manajemen kinerja diharapkan kualitas kerja akan meningkat dan mendapatkan hasil memuaskan.

- b. **Kuantitas Kerja**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan Waktu.**
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja.
- e. **Inisiatif**
Inisiatif merupakan modal kerja didalam mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Pelatihan Kerja

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Dan menurut Jackson et al. (2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Wahyuningsih, 2019: 60) diantaranya:

- a. **Tujuan Pelatihan**
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta

mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan

b. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

c. Metode Pelatihan

yang Digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

d. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Ho1 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Alfin, Tbk Kota Tangerang.
Ha1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Alfin, Tbk Kota Tangerang.
2. Ho2 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Alfin, Tbk Kota Tangerang.
Ha2 : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Alfin, Tbk Kota Tangerang.
3. Ho3 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Alfin, Tbk Kota Tangerang.
Ha3 : Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Alfin, Tbk Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian 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/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada pada PT. Tunas Alfin, Tbk yaitu sebanyak 75 orang. Sampel Menurut Riduwan dalam (Yudiani 2018: 11) sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai responden penelitian. Jika populasi adalah seluruh karyawan PT. Tunas Alfin, Tbk Kota Tangerang yang berjumlah 75 karyawan, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing

variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02609034
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,067
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013 ^c

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0.013 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,846	3,854		3,592	,001		
	Pelatihan	,170	,075	,220	2,276	,026	,840	1,191
	Disiplin Kerja	,499	,089	,541	5,597	,000	,840	1,191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,840 dan variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,840 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. Dari hasil nilai VIF di peroleh nilai variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1,191 dan variabel pelatihan (X_2) sebesar 1,191 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10.0 sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,562	2,542		3,761	,000
	Disiplin Kerja	-,128	,059	-,267	-2,180	,032
	Pelatihan	-,029	,049	-,073	-,595	,553

a. Dependent Variable: ABS_RES2
Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja (X_1) 0.032 dan nilai signifikan variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.553 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat di simpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh disiplin kerja (X_1) pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Uji Analisis Kuantitatif Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,846	3,854		3,592	,001
	Disiplin Kerja	,499	,089	,541	5,597	,000
	Pelatihan	,170	,075	,220	2,276	,026

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,846 + 0,449 X_1 + 0,170X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,846 mempunyai arti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_1) pelatihan dan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap yaitu 13,846
- Diperoleh nilai disiplin kerja (X_1) sebesar 0,449 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai partisipasi variabel disiplin kerja bertambah sebesar 0,449 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- Diperoleh nilai pelatihan (X_2) sebesar 0,170 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pelatihan, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	Model Summary				Change Statistics			Sig. F Change	
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1		df2
1	,660 ^a	,436	,420	4,082	,436	27,809	2	72	,000

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,660 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,420	4,082

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0.436 atau sebesar 43,6% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan

pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 43,6%. sisanya 56,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,497	3,604		4,855	,000
	Disiplin Kerja	,581	,084	,629	6,907	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil tabel 7 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $0,000$ nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama H_0 (ditolak) dan H_a (diterima) disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,065	3,448		8,139	,000
	Pelatihan	,338	,082	,436	4,143	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil tabel 8 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $4,143 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X_2) sebesar $0,000$ nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,00 < 0,05$ artinya bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis kedua H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926,584	2	463,292	27,809	,000 ^b
	Residual	1199,496	72	16,660		
	Total	2126,080	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 9 di atas dari hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis

ketiga H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil tabel 4.23 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama H_0 (ditolak) dan H_a (diterima) disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyu. Volume 2 Nomor 1 Juli 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, di dapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,143 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis kedua H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Hendra Vol 3, No. 1, Maret 2020 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, di dapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat di simpulkan bahwa hipotesis ketiga H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Novia Ardiana, H. Sutopo, Enny Istanti Volume 1 Nomor 1 Mei 2021 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo, di dapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan kerja secara simultan dan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa hipotesis pertama H_0 (ditolak) dan H_a (diterima) disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang. Variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,143 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa hipotesis kedua H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang. Variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H_0 (ditolak) dan H_a (diterima). disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada PT. Tunas Alfin Tbk Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*. : Yogyakarta:Deepublish.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bangon, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press, 2019.
- Eri Susan. "Manajemen Sumber Daya Manusia," no. 2 (2019): 952–62
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i.420>
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 421– 428.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT Socfin Indonesia - Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(October 2016), 181–195.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Bisnis*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
- Maarif, S. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: IPB Press.
- Magfiroh, Siti, Agus Sunarmo, and Dona Primasari. "Profesional Audit Dan Etika Kerja Terhadap Tindakan Whistleblowing." *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi* 16, no. 2 (2018): 103–16.
- Wahyuningsih, Sri. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Warta* Edisi 60(April): 91–96