

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada Tangerang Selatan

Rahman Hadi Atmaja¹, I Made Aryata²
Prodi Manajemen¹, Universitas Pamulang²
rahmanhadiatmaja@gmail.com¹, dosen01210@unpam.ac.id²

Received 16 Januari 2024 | Revised 15 Februari 2024 | Accepted 31 Maret 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 300 orang, dengan sampel 75 responden yang diperoleh teknik sampel slovin dengan tingkat signifikansi 10%. Teknik pengumpulan menggunakan observasi dan angket/kuesioner. Hasil regresi linier berganda menunjukkan $Y = 8,484 + 0,154X_1 + 0,704X_2$ dapat diartikan nilai koefisien regresi pelatihan bernilai positif yaitu 0,154 dan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,704. Kontribusi variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 88,6% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,029 > 1,666$) dan nilai signifikansi $0,03 < 0,05$. Variabel disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,922 > 1,666$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil Uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($278,461 > 3,12$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,10$, yang artinya pelatihan dan disiplin kerja secara (bersama-sama) simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Pelatihan.

Abstract

This study aims to determine how much influence training and work discipline have on employee performance at PT Techpolitan Indonesia Persada. The population in this study was 300 employees, with a sample of 75 respondents obtained by the slovin sample technique with a significance level of 10%. The collection technique uses observation and questionnaires. The results of multiple linear regression showed $Y = 8.484 + 0.154X_1 + 0.704X_2$ can be interpreted as the value of the positive training regression coefficient of 0.154 and the positive value of work discipline regression coefficient of 0.704. The determination test was obtained (R-Square) of 0.886 or 88.6%. This figure means that the variables training and work discipline concluded simultaneously (together) have an influence contribution of 88.6% on employee performance (Y). The results of the partial test (Test t) of the effect of training on employee performance showed the value of $T_{calculate} > T_{tabel}$ ($3.029 > 1.666$) with a significance value of $0.03 < 0.05$ which means that training affects employee performance and the results of the partial test (Test t) of the effect of work discipline on employee performance show the value of $T_{calculate} > T_{tabel}$ ($15.922 > 1.666$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ which means that work discipline affects employee performance. The results of the simultaneous test (Test F) show the value of $F_{calculate} > F_{table}$ ($278.461 > 3.12$) with a significant value of $0.000 < 0.10$, which means that training and work discipline simultaneously (together) affect employee performance at PT Techpolitan Indonesia Persada.

Keywords: Work Discipline; Employee Performance; Training.

PENDAHULUAN

Diera digital saat ini menjadi sebuah zaman dimana hampir seluruh bidang dalam tatanan kehidupan sudah dibantu dengan teknologi digital. Istilah ini juga bisa diartikan sebagai munculnya teknologi digital yang menggantikan teknologi-teknologi yang sebelumnya sudah digunakan oleh manusia. Salah satu contoh paling dekat dan pastinya semua orang tahu bagaimana internet telah mengubah banyak hal, dengan adanya internet dapat memudahkan seseorang dalam melakukan kegiatan yang sifatnya menambah ilmu pengetahuan.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membuat berbagai kemudahan bisa kita rasakan bahkan tanpa ada batasan lagi. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila sistem itu rusak maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut akan berjalan dengan baik apabila didalamnya melakukan tugas dan tanggung jawab, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik pula.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi juga perusahaan. SDM juga diartikan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir serta perencana untuk mencapai mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro merupakan individu yang bekerja dan sebagai anggota suatu perusahaan atau institusi serta biasa disebut menjadi pegawai, buruh, karyawan, pekerja tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang telah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja juga yang sudah kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT Techpolitan Indonesia didirikan pada tahun 2018, PT Techpolitan Indonesia adalah sebuah perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan coding dan pemrograman yang mempersiapkan lulusan SMA atau SMK agar siap bekerja di suatu industri. Saat ini, Techpolitan sedang mengembangkan bisnisnya menjadi co-working space, perekrutan talenta, outsourcing yang tidak terkelola (unmanaged outsourcing), pelatihan orientasi khusus (custom onboarding training) dan program CSR bagi anak-anak yang kurang mampu. Techpolitan didirikan oleh Budiman

Goh, Ikin Wirawan, dan Rhesa Surya Atmaja, yang merupakan mentor dan ahli dari bidangnya masing-masing.

Kondisi kinerja pada PT Techpolitan Indonesia Persada tahun 2020 adalah 83% turun menjadi 73% pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 84%, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 8% menjadi 76%. Hal ini menunjukkan penurunan tingkat kinerja pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Menurut Fattah (2017:11) kinerja merupakan catatan terkait dengan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang ditugaskan di lingkup perusahaan atau organisasi. Kinerja memiliki hubungan dengan aspek perilaku individu untuk pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang yang ada. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, melainkan kemandirian dan konsistensi dengan nilai organisasi, disiplin serta adanya komunikasi dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Suryani & Zakiah (2019) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara silmutan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia. Wilson & Hikmah (2020) juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara silmutan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja, (Sri Larasati, 2018:110 ; Khurotin & Afrianty 2018:196). Pelatihan yang dilakukan pada PT Techpolitan Indonesia Persada dari tahun 2020 sampai 2023 belum dapat terealisasi dengan maksimal, hal ini dapat diketahui dengan menurunnya kegiatan pelatihan sehingga membuat kinerja karyawan kurang maksimal karena minimnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Selain pelatihan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2021:103) mengatakan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Demikian juga menurut Husain (2017:6) disiplin kerja adalah Suatu jenis inisiatif karyawan yang

ditujukan untuk meningkatkan dan memengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela. Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap seseorang untuk melaksanakan apa yang sudah disepakati dengan perjanjian tertulis, lisan atau peraturan maupun rutinitas dengan para pemimpin serta pekerja.

Berikut ini adalah tabel absensi karyawan PT Techpolitan Indonesia Persada dari tahun 2020-2021.

**Tabel 1. Data Absensi
PT Techpolitan Indonesia Persada**

| Tahun | Hari | s | i | a | total | % |
|-------|------|----|----|----|-------|-----|
| 2020 | 260 | 42 | 26 | 23 | 91 | 35% |
| 2021 | 260 | 53 | 30 | 21 | 104 | 40% |
| 2022 | 260 | 45 | 28 | 27 | 100 | 38% |
| 2023 | 260 | 39 | 45 | 25 | 109 | 42% |

Berdasarkan di atas terlihat bahwa terjadi ketidakdisiplinan karyawan sehingga ini menjadi masalah pada perusahaan. Karena itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan diwujudkannya adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Techpolitan Indonesia Persada". Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara ketiga variabel tersebut dan menghasilkan pengukuran yang mungkin akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengeliminasi kesalahan-kesalahan dalam aspek pelatihan dan disiplin kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Yusuf (2017:44), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang diperoleh dari data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori serta hipotesis sesuai fakta dilapangan. Adapun jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan PT Techpolitan Indonesia Persada yang berjumlah 300 karyawan. Adapun

jumlah sampel yang diambil sebanyak 75v responden yang diambil menggunakan rumus Slovin.

Analisa data yang digunakan meliputi: uji validitas dan reliabilitas,ujiasumsi klasik,uji regresi dan uji hipotesis(uji t dan uji F).

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

**Tabel 2. Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------|-------------------------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,44897483 |
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | ,166 |
| | Negative | -,146 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,437 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,052 |

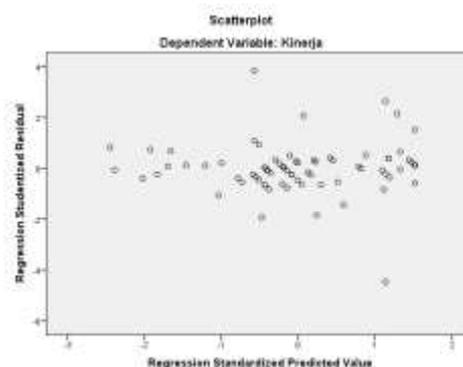
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahawa hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diatas terlihat bahwa nilai Sig yaitu 0,32 > 0,05, artinya telah memenuhi asumsi normalitas karena data terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Versi 21

Pada gambar diatas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterosdastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Pelatihan | ,583 | 1,714 |
| Disiplin Kerja | ,583 | 1,714 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinearitas sudah dipenuhi yakni nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, yaitu nilai pelatihan dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 dan dan VIF lebih kecil dari 10.

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Coefficients ^a | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients |
| 1 (Constant) | 13,342 | 3,459 | |
| Pelatihan | ,675 | ,082 | ,695 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan $Y=13,342+0,675X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 13,342 diartikan bahwa jika variabel pelatihan tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 13,342 *point*.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,675 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan maka setiap perubahan 1 unit variabel pelatihan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,675 *point*.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Coefficients ^a | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients |
| 1 (Constant) | 11,657 | 1,366 | |
| Disiplin Kerja | ,790 | ,036 | ,933 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh

persamaan regresi $Y=11,657+0,790X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta sebesar 11,657 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,657 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,790 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,790 *point*.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 8,484 | 1,666 | |
| Pelatihan | ,154 | ,051 | ,158 |
| Disiplin Kerja | ,704 | ,044 | ,831 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y=8,484+0,154X_1 + 0,704X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,484 memiliki arti, jika pelatihan dan disiplin kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya 8,484.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, yaitu 0,154. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,154 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,704. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,704 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan



Correlations

| | | Kinerja | Pelatihan |
|---------------------|-----------|---------|-----------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1,000 | ,695 |
| | Pelatihan | ,695 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | | ,000 |
| | Pelatihan | ,000 | |
| N | Kinerja | 75 | 75 |
| | Pelatihan | 75 | 75 |

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,695 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations

| | | Kinerja | Disiplin Kerja |
|---------------------|----------------|---------|----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1,000 | ,933 |
| | Disiplin Kerja | ,933 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,000 | |
| N | Kinerja | 75 | 75 |
| | Disiplin Kerja | 75 | 75 |

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,933 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .941 ^a | ,886 | ,882 | 1,469 |

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

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,941 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .695 ^a | ,482 | ,475 | 3,102 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,482 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .933 ^a | ,871 | ,869 | 1,549 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,871 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,1% sedangkan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .941 ^a | ,886 | ,882 | 1,469 |

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

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,886 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 88,6% sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji t Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 13,342 | 3,459 | 3,857 | ,000 |
| | Pelatihan | ,675 | ,082 | 8,249 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(8,249 > 1,993)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Tabel 9 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | |
| 1 (Constant) | 11,657 | 1,366 | 8,532 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,790 | ,036 | 22,194 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(22,194 > 1,993)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F Antara Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1201,755 | 2 | 600,877 | 278,461 | ,000 ^b |
| Residual | 155,365 | 72 | 2,158 | | |
| Total | 1357,120 | 74 | | | |

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

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(278,461 > 3,12)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Pembahasan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,342 + 0,675X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,695 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pelatihan sebesar 0,482 atau sebesar 48,2% sedangkan 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (8,249) > T_{tabel} (1,993)$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Penelitian ini sejalan dengan Suryani & Zakiah (2019), Sinaga dkk (2021), Marsoit dkk (2017), Ratnasari dkk (2021), Wahyudi (2021), Wilson & Hikmah (2020), Ahmad Nazir (2019), Sefriandy & Iskandar (2018), Abdullah dkk (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,657 + 0,790X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,933 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi disiplin kerja sebesar 0,871 atau sebesar 87,1% sedangkan 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (22,194) > T_{tabel} (1,993)$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Penelitian ini sejalan dengan Suryani & Zakiah (2019), Sinaga dkk (2021), Marsoit dkk (2017), Ratnasari dkk (2021), Pramularso (2017), Wilson & Hikmah (2020), Ahmad Nazir (2019), Sefriandy & Iskandar (2018), Abdullah dkk (2022), Aryata & Marendra (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,484 + 0,154X_1 + 0,704X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,941 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan



sebesar 88,6% sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (278,461) > F_{tabel} (3,12)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Penelitian ini sejalan dengan Suryani & Zakiah (2019), Sinaga dkk (2021), Marsoit dkk (2017), Ratnasari dkk (2021), Wilson & Hikmah (2020), Ahmad Nazir (2019), Sefriandy & Iskandar (2018), Abdullah dkk (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja

SIMPULAN

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = \text{regresi } Y = 13,342 + 0,675X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,695 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi pelatihan sebesar 0,482 atau sebesar 48,2% sedangkan 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (8,249) > T_{tabel} (1,993)$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,657 + 0,790X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,933 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi disiplin kerja sebesar 0,871 atau sebesar 87,1% sedangkan 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (22,194) > T_{tabel} (1,993)$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

Pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,484 + 0,154X_1 + 0,704X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,941 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 88,6% sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (278,461) > F_{tabel} (3,12)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Techpolitan Indonesia Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Amalia Siti, Gani Irwan. 2018. *Alat Analisis Data*. Yogyakarta: Andi
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurdon, Hendrayani, E., Satriadi, Triyasa, A., Sari, W. M., Nasfi, & Arniwita. 2021. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Revolusi Industri 5.0*. Solok: CV Insan Cendekia Mandiri.
- Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simarmata, dkk. 2021. *Perencanaan sumber daya manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.



- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: PT Tarsito.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Yusuf, M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Abdullah, Ratnagung, C. G., & Ratnasih, P. (2022) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Cahaya Gemilang. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 4 No. 3 April 2022
- Arifudin, Bachtiar Husain. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *JENIUS* Vol.1 No.3 September 2017
- Aryata & Marendra. (2023). Effect of Work Discipline on Employee Performance with Compensation as a Moderating Variable at PT Solusi Energy Nusantara. *Journal of Management. Instiute of Computer Science* Vol. 13 No. 01 April 2023
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.64 No. 1 November 2018
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September 2017
- N. Lilis Suryani, K. Zakiah (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS* Vol. 3 No. 1 September 2019
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri* Vol. 3 No. 1 Juni 2019
- Pramularso, E. Y. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran. *Widya Cipta* Vol. I No. 2 September 2017
- Ratnasari, Saulina & Tanjung (2021) Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional. *JENIUS* Vol. 4 No. 2 Januari 2021.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN* Vol. 2 No. 1 Mei 2018
- Setyawati et al., (2018) Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Maggarai Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 No. 3 Oktober 2018
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Trias Politika* Vol. 9 No. 2 November 2021
- Wahyudi, W. (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCO-Buss* Vol. 4 No. 2 Desember 2021
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi 60*
- Wilson, C., & Hikmah. (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA* Vol. 8 No. 3 Juli 2020