



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KRISBOW INDONESIA

Hira Maulida^{1*}, Angga Pratama²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: dosen@02450.unpam.ac.id & angga.pratama@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of job training and work discipline on employee performance at PT. Krisbow Indonesia, West Jakarta. In addition, this study also examines the role of job training and work discipline whether there is an attachment or relationship with employee performance*

Methods. *The method used in this research is quantitative associative. The population is 65 employees. The sample used is a saturated sample, which is a number of 65 respondents*

Findings. *The results of the partial hypothesis test of the t-test obtained that the value of t-test > ttable or (6.904 > 1.999) it was also strengthened by a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, H0 is rejected, H1 is accepted, then there is a positive influence and partial significance between job training (X1) and employee performance (Y) is acceptable. Then the value of t-test > ttable or (9.011 > 1.999) is obtained, this is reinforced by the probability value of significance 0.000 < 0.05. Thus, H0 is rejected, H2 is accepted, then there is a partially significant positive effect between work discipline (X2) and employee performance (Y). After that obtained the value of Fcount > Ftable or (48.040 > 3.14) this is also strengthened by a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, so there is a simultaneous positive and significant effect between job training (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y)*

Implication. *Companies should provide job training for new employees at the start and existing employees periodically so that employees are more competent in their respective fields and pay attention to employee discipline so that performance is more optimal*

Keywords. *Work Discipline; Job Training; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Krisbow Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga meneliti peran pelatihan kerja dan disiplin kerja apakah ada keterikatan atau hubungannya dengan kinerja karyawan

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif. Populasi berjumlah 65 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sejumlah 65 responden.

Hasil. Uji hipotesis secara parsial uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,904 > 1,999) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima maka terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara parsial antara pelatihan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Kemudian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,011 > 1,999) hal ini diperkuat dengan nilai probabiliti signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima maka terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Setelah itu diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (48,040 > 3,14) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Implikasi. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk karyawan baru di awal dan karyawan lama secara berkala agar karyawan lebih kompeten di bidang masing-masing dan memperhatikan kedisipinan karyawan agar kinerja lebih optimal.

Kata Kunci. Pelatihan kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT Krisbow Indonesia bergerak dibidang perkakas yang menjual berbagai macam alat rumah tangga, alat pemesinan, alat pertukangan, alat perindustrian, alat keselamatan kerja dan berbagai macam alat lainnya. Maka dari itu PT Krisbow Indonesia ini banyak sekali memiliki karyawan yang sangat berpotensi serta berkualitas tinggi dan berorientasi pada target penjualan tersebut. Di PT Krisbow Indonesia ini masih kurangnya partisipasi dalam mengikuti program pelatihan kerja, disana hanya beberapa persen saja yang sudah mengikuti pelatihan kerja dan yang belum mengikuti pelatihan kerja dalam hal ini. Dimaksudkan tujuan adanya program pelatihan kerja ini untuk karyawan lebih terampil dan mendalami *skill* tersebut. Agar calon karyawan nantinya saat sudah ditetapkan sebagai karyawan di perusahaan tersebut sudah terbiasa melakukan pekerjaan dibidangnya. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas maka dilakukan pra survey pada PT Krisbow Indonesia dengan mengajukan kuesioner pra survey dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1 Data pelatihan kerja PT Krisbow Indonesia

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan ikut pelatihan	Persentase (%)	Karyawan belum ikut pelatihan	Persentase (%)	Target pelatihan
2021	65	45	69%	20	31%	100%
2022	65	30	46%	35	54%	100%
2023	65	25	38%	40	62%	100%

Sumber: Hasil olah data pra survey kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui tidak semua karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan PT Krisbow Indonesia dapat meningkatkan kemampuan karyawan pada tahun 2021 69% dari 45 karyawan yang sudah mengikuti program pelatihan dan yang tidak mengikuti program pelatihan pada tahun 2021 31% dari 20 karyawan, untuk tahun 2022 hanya 46% dari 30 karyawan yang sudah mengikuti program pelatihan dan pada tahun 2022 yang tidak mengikuti program pelatihan 54% dari 35 karyawan, dan pada tahun 2023 untuk yang sudah mengikuti program pelatihan 38% dari 25 karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan pada tahun 2023 62% dari 40 karyawan.

Menurut Ichsan dalam Hira Maulida (2023) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Pada PT Krisbow Indonesia ini faktor lain yang mempengaruhi jalannya kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja diperusahaan tersebut masih kurangnya kesadaran seorang dalam mentaati peraturan yang berlaku. Karyawan yang taat akan peraturan akan selalu hadir tepat waktu sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi baik serta teratur dan karyawan akan pulang tepat waktu, sehingga tidak ada jam kerja lembur. Berdasarkan pengamatan peneliti disiplin kerja karyawan pada PT Krisbow Indonesia. Berikut data absensi karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Data Absensi Karyawan PT Krisbow Indonesia

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total	Persentase (%)
1	2021	65	11	20	27	58	89%
2	2022	65	23	16	21	70	92%
3	2023	65	17	21	32	70	92%

Sumber : PT Krisbow Indonesia

Ketidakhadiran karyawan menjadi hal yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat mempengaruhi atau tugas-tugas menjadi terbengkalai dan menumpuk. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuan.

“Kinerja karyawan adalah perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa yang berkaitan dengan Informasi mengenai kinerja organisasi yang merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum” Tampubolon (2018 : 89). Kinerja karyawan pada PT Krisbow Indonesia ini merupakan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam pencapaian atas hasil kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Namun terkadang karyawan juga suka lalai dalam hal tersebut karena kelalaiannya kinerjanya semakin hari menurun.

Tabel 3 Data Kinerja Karyawan PT. Krisbow Indonesia

No	Indikator	Keterangan	Target	Realisasi		
				2021	2022	2023
1	Kualitas	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	100%	75%	70%	70%
2	Kuantitas	Kuantitas karyawan sudah sesuai standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	100%	75%	70%	70%
3	Kerjasama	Karyawan mudah bekerjasama dengan karyawan pada bagian atau divisi yang sama	100%	75%	70%	65%
4	Tanggung Jawab	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	100%	70%	75%	70%
5	Inisiatif	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	100%	70%	65%	65%

Sumber : PT. Krisbow Indonesia

Dari tabel 3 di atas, hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Krisbow Indonesia , dari total 65 karyawan realisasi pencapain kerja masih berada di kriteria cukup. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari kualitas kerja mencapai 75% pada tahun 2021 bahkan mengalami penurunan menjadi 70% pada tahun 2022 sampai tahun 2023, pada indikator kuantitas mencapai 75% pada tahun 2021 dan mengalami penurunan menjadi 70% pada tahun 2022 sampai 2023, setelah itu indikator kerjasama mencapai 75% pada tahun 2021 bahkan mengalami penurunan 70% pada tahun 2022 dan semakin menurun 65% pada tahun 2022. Pada indikator tanggung jawab ini mencapai 70% pada tahun 2021, mengalami kenaikan 75% pada tahun 2022 setelah mengalami kenaikan pada tahun 2022 malah menurun pada tahun 2023 menjadi 70%, menurunnya tanggung jawab ini disebabkan oleh tuntutan perusahaan agar untuk lebih profesional lagi dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Dan pada indikator inisiatif pada tahun 2021 mencapai 70%, menurun kembali pada tahun 2022 sampai 2023 menjadi 65%. Kinerja adalah point yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Krisbow Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga meneliti peran pelatihan kerja dan disiplin kerja apakah ada keterikatan atau hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pelatihan Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam Isniar Budiarti *et.all* (2018:80) “pelatihan kerja adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang”. Menurut B. Siswanto Sastrohadwiryo dalam Isniar Budiarti *et.all* (2018:80) “pelatihan kerja merupakan pendidikan dalam arti yang sempit, terutama dalam instruksi, tugas khusus dan disiplin. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu”. Menurut Aden Sudarso (2019) “pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Menurut

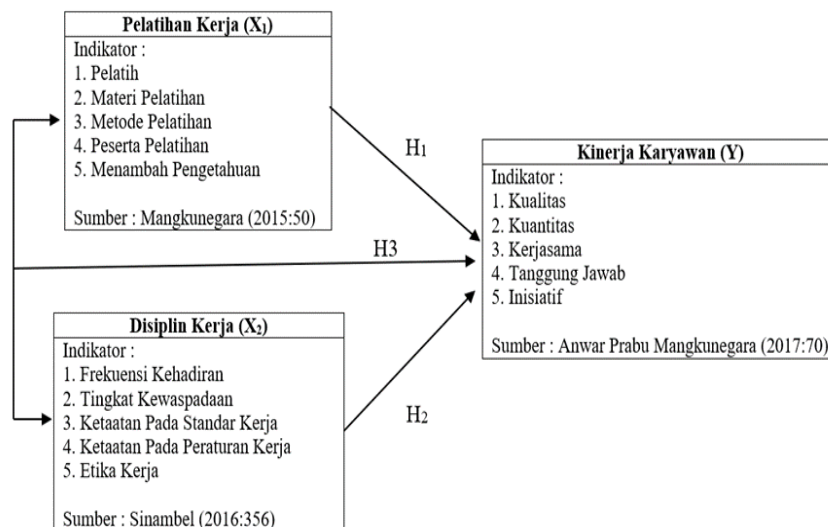
Mangkuprawira & Hubeis dalam Hamali (2016: 62) “menyatakan bahwa pelatihan kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”. Menurut Sinambela (2017:169) “pelatihan kerja adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Disiplin Kerja

Menurut Esthi & Marwah (2020:132) “disiplin kerja adalah ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal guna mencapai tujuan dengan mentaati peraturan yang telah diterapkan”. Menurut Sinambela (2017:335) “menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan serta norma-norma sosial yang ada dalam perusahaan kepatuhan pada aturan atau perintah yang sudah ditetapkan pada setiap organisasi, sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah - masalah kinerja kepada para karyawan”. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Wahjono (2015:184) mengatakan bahwa: “Disiplin kerja merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya”. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Febrina (2023) menyatakan: “Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Sutrisno dalam Hira Maulida (2019) pencapaian kinerja yang dicapai oleh karyawan dengan target tujuan yang telah ditentukan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- Ha1 : Terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Krisbow Indonesia
- Ha2 : Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Krisbow Indonesia
- Ha3 : Terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Krisbow Indonesia

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif. Populasi berjumlah 65 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sejumlah 65 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2015:96) "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen". Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut sugiyono (2015:97) "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 25 melakukan pengujian statistic dalam uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, determinasi, korelasi, regresi serta uji t dan uji F.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	r hitung	rtabel	Kriteria
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatih	Pernyataan 1	0,480	0,244	Valid
		Pernyataan 2	0,515	0,244	Valid
	Materi Pelatihan	Pernyataan 3	0,716	0,244	Valid
		Pernyataan 4	0,664	0,244	Valid
	Metode Pelatihan	Pernyataan 5	0,534	0,244	Valid
		Pernyataan 6	0,630	0,244	Valid
	Peserta Pelatihan	Pernyataan 7	0,711	0,244	Valid
		Pernyataan 8	0,672	0,244	Valid
	Menambah Pengetahuan	Pernyataan 9	0,746	0,244	Valid
		Pernyataan 10	0,719	0,244	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Frekuensi Kehadiran	Pernyataan 1	0,594	0,244	Valid
		Pernyataan 2	0,505	0,244	Valid
	Tingkat Kedewasaan	Pernyataan 3	0,670	0,244	Valid
		Pernyataan 4	0,677	0,244	Valid
	Ketaatan Pada Standar Kerja	Pernyataan 5	0,735	0,244	Valid
		Pernyataan 6	0,689	0,244	Valid
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Pernyataan 7	0,676	0,244	Valid
		Pernyataan 8	0,332	0,244	Valid
	Etika Kerja	Pernyataan 9	0,685	0,244	Valid
		Pernyataan 10	0,732	0,244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Pernyataan 1	0,639	0,244	Valid
		Pernyataan 2	0,596	0,244	Valid
	Kuantitas	Pernyataan 3	0,656	0,244	Valid
		Pernyataan 4	0,744	0,244	Valid
	Kerjasama	Pernyataan 5	0,718	0,244	Valid
		Pernyataan 6	0,681	0,244	Valid
	Tanggung Jawab	Pernyataan 7	0,682	0,244	Valid
		Pernyataan 8	0,680	0,244	Valid
	Inisiatif	Pernyataan 9	0,728	0,244	Valid
		Pernyataan 10	0,707	0,244	Valid

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat nilai *person correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari 0,244 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

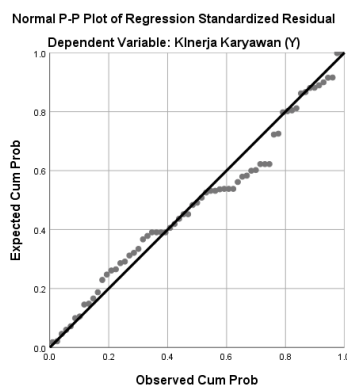
Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,840	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,822	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,870	Reliabel

Sumber: diolah

Berdasarkan Tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha pada pelatihan kerja (X_1) adalah 0,840, pada disiplin kerja (X_2) adalah 0,822 dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,870 memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Normal PPlot

Pada gambar 2 di atas, diketahui titik-titik plotting dari hasil output SPSS berada disekitar garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

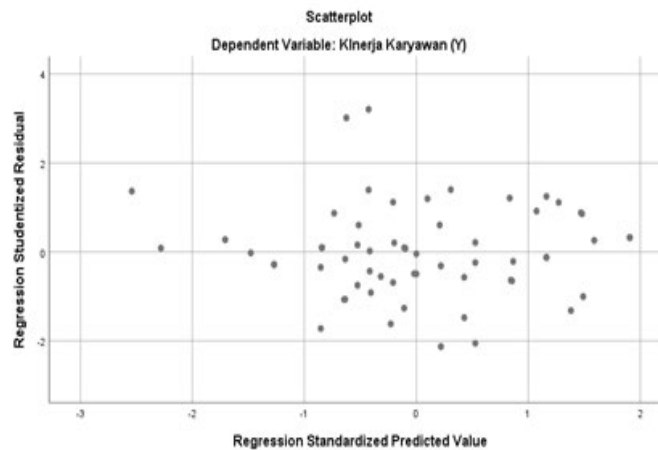
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance
B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	5.875	3.991		1.472	.146		
	Pelatihan Kerja (X_1)	.299	.112	.283	2.658	.010	.559	1.788
	Disiplin Kerja (X_2)	.570	.108	.563	5.290	.000	.559	1.788

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: diolah

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui variabel pelatihan kerja memiliki nilai VIF 1.788 dan nilai VIF disiplin kerja sebesar 1.788. Untuk nilai *tolerance* pelatihan kerja 0,559 dan nilai *tolerance* disiplin kerja 0,559, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai VIF lebih kecil dari 0,10 dan pada nilai *tolerance* lebih besar dari VIF.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 3 diatas, diketahui grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual *error* yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.595	2.232	1.997

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: diolah

Berdasarkan Tabel 7 diatas, diketahui nilai DW sebesar $1.997 \geq d_U 1,662$ dan $4 - d_U (4 - 1,662 = w2,338)$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi ($d_U / 1,662 \leq DW 1.997 \leq 4 - d_U / 2,338$).

Analisis Koefisien Regresi Regresi linear sederhana

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.421	4.455		3.013	.004
	Pelatihan Kerja (X ₁)	.694	.101	.656	6.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 13,421 + 0,694 X_1$. Dari hasil persamaan regresi linier sederhana pada variabel pelatihan kerja (X₁) tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,421 menyatakan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja (X₁) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,421. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X₁) 0,694, sehingga dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja (X₁) terdapat hubungan antara variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.747	3.712		2.895	.005
	Disiplin Kerja (X ₂)	.760	.084	.750	9.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data dioah dengan SPSS25

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 10,747 + 0,760 X_2$. Dari hasil persamaan regresi linier sederhana pada variabel disiplin kerja (X₂) tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 10,747 menyatakan bahwa jika nilai variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,747. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) 0,760, sehingga dapat diartikan bahwa variabel pelatihan disiplin kerja (X₂) terdapat hubungan antara variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.875	3.991		1.472	0.146
1	Pelatihan Kerja (X ₁)	0.299	0.112	0.283	2.658	0.010
	Disiplin Kerja (X ₂)	0.57	0.108	0.563	5.29	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 12 diatas, dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 5,875 + 0,299 X_1 + 0,570 X_2$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,875 menyatakan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,875.
- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X₁) 0,299 mengandung arti setiap penambahan 1 (satu) poin variabel pelatihan kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,299 kali.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) 0,570 mengandung arti setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja.

Interprestasi dari persamaan diatas adalah bahwa koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X₁) 0,299 dan disiplin kerja (X₂) 0,570, yaitu menandung implikasi bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan searah dengan variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 11 Korelasi Variabel Pelatihan Kerja (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Pelatihan Kerja (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X ₁)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 13 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,656 > 0,244$) dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel pelatihan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat korelasi kuat.

Tabel 12 Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X_2)	Pearson Correlation	1	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 14 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,750 > 0,244$) dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat korelasi kuat.

Tabel 13 Korelasi Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.780 ^a	.608	.595	2.23188	.608	48.040	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel 15 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,780, artinya variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.422	2.66743

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji parsial pada tabel 16 diatas sebesar 0,431, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,1 %.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.556	2.33688

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan uji koefisien determinasi sebesar 0,563 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56.3%.

Tabel16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.595	2.23188

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

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,608, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 17 Hasil (Uji t) Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.421	4.455		3.013	.004
	Pelatihan Kerja (X1)	.694	.101	.656	6.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 17 diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,904 > 1,998$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak H_{a1} diterima maka terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara parsial antara pelatihan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Tabel 18 Hasil (Uji t) Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.747	3.712		2.895	.005
	Disiplin Kerja (X2)	.760	.084	.750	9.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 18 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,011 > 1,998$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak H_{a2} diterima maka terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 19 Hasil (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.606	2	239.303	48.040	.000 ^b
	Residual	308.840	62	4.981		
	Total	787.446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 21 diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (48,040 > 3,14) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada pengalaman langsung penelitian dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa factor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu luas diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain adalah dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner online terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga factor lain seperti factor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6. Kesimpulan

Pengaruh secara parsial Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,904 dan signifikansi 0,000. Karena thitung lebih besar ttabel (6,904 > 1,998) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krisbow Indonesia. Pengaruh secara parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,011 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar ttabel (9,011 > 1,998) maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Krisbow Indonesia. Pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) 48,040 dan signifikansi sebesar 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, (48,040 > 3,14) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. Pekanbaru: ed. Zanafa.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, S. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eko, W & Suparno. (2015).” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Febrina. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Buana. Jumansi: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan. Volume 5 No 2.
- Hamali, A., Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAP. Kashmir.
- Isnari, B., Deden, A, W & Sriwidodo, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta. Pengok, Jalan Manggur No.7 : Pustaka Fahima.
- Kasmir. (2016). Manajemen Pendidikan Jilid I. Bandung: Alfabeta.

- Maulida, H. (2023). Upaya Terukur Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Disiplin Dan Pemberian Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(1), 161-169. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V6i1.630>
- Maulida, Hira. Pengaruh Problem Solving Skill Dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 196-207, aug. 2019. ISSN 2656-1964.
- Sinambela, & Lijan., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, P., L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarso, Aden. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*. E-Issn 2995-9935.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tampubolon, Jos Irwan; Isyandi, B.; Indarti, Sri. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Pt. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. *Jurnal Ekonomi*, [S.L.], V. 24, N. 4, P. 66,
- Wahjono, Sentot., I, Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.