



Special Issue :

Webinar Nasional

HUMANIS 2025

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSPIRASI MAJU SEJAHTERA DI JAKARTA BARAT

¹Tito Mustikaningratri, ²Ahmad Zubaerul Umam, ³Muhamad Soleh
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email : ¹titogood76@gmail.com, ²ahmadzubairul63@gmail.com,
³anansoleh15@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden dan teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($6,423 > 2,008$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,7%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($7,811 > 2,008$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,5%. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($40,333 > 2,790$) dan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,944 + 0,305X_1 + 0,478X_2$ serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,7%.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang cukup penting mengingat pada dasarnya manusia memiliki fungsi dan keahlian yang bermacam-macam, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer dalam divisi atau unit kerja bahwa organisasi tersebut telah melakukan strateginya secara efektif dan dapat dilaksanakan dengan efisien.

Masyarakat tentu sudah tidak lagi merasa asing dengan bisnis bermodel *franchise*. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, bisnis *franchise* tidak sulit untuk dijumpai dengan suguhan produk maupun jasa yang memiliki kelebihan dan keunikannya masing-masing. *Franchise* juga banyak dijadikan pilihan oleh para pebisnis, khususnya yang belum banyak memiliki pengalaman. Sebab, dengan menjalankan bisnis ini, pebisnis tidak perlu berinovasi dalam menciptakan produk, serta menghabiskan banyak waktu untuk membuat sistem usaha.

PT Inspirasi Maju Sejahtera merupakan perusahaan Food & Beverage dengan nama brand "Haus!" yang menyediakan minuman dan makanan kekinian yang di gandrungi oleh generasi milenial dengan berbagai macam varian rasa serta harga yang terjangkau. Selain membuka kedai diberbagai kota di Indonesia, Haus Indonesia juga mendaftarkan usahanya ke layanan *Online* seperti *Go-Food* dan *Grab-Food* dimana makanan yang dihasilkan mencakup semua kalangan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan. Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

PT Inspirasi Maju Sejahtera menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan



kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Fenomena yang ada terkait kinerja karyawan di PT Inspirasi Maju Sejahtera masih ada beberapa persoalan yang perlu mendapatkan perhatian pihak manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai seperti pada indikator kualitas hasil kerja terkait tingkat aktivitas diselesaikan waktu yang seharusnya mampu diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Namun masih banyak yang tertunda dan ini dapat mengganggu penggerjaan tugas berikutnya.

Berdasarkan survei yang dilakukan kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator komunikasi, indikator kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator inisiatif pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Capaian kinerja pada tahun 2020 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 68,2,0% atau pada tataran kriteria kurang dan tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2021 capaian kinerja mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 76,5% atau kategori cukup. Kemudian pada tahun 2022 capaian mengalami sedikit meningkat dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 71,7% atau dalam kategori baik meskipun tidak mencapai target. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 81,6% atau termasuk kategori baik. Selanjutnya pada tahun 2024 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 71,5% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebabnya seperti sistem rukrutmen yang belum sesuai serta kurangnya pelatihan yang diberikan pada karyawan.

Menurunnya atau tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, juga penulis sinyalir akibat dari masih adanya karyawan belum mendapatkan pelatihan yang sesuai yang sebanding dengan tugas dan pekerjaannya serta kurangnya kepelatihan yang ada dalam diri karyawan.

Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan



pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti dalam menyelenggarakan pelatihan yang diberikan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, kurangnya minat peserta sehingga karyawan kurang memiliki keterampilan yang tepat dalam mengimplementasikan pekerjaan.

Dengan melakukan *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2020:11) menyampaikan bahwa “tujuan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada indikator sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan”. Dengan demikian suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pihak manajemen maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan mengingat semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Fenomena yang terjadi terkait pelatihan, seperti sering instruktur belum sepenuhnya memiliki kompetensi pengelolaan yang baik, masih kurang terutama dalam hal merencanakan hal ini dikarenakan instruktur yang ahli dalam hal tersebut telah pensiun, atau belum ada yang menggantikannya sehingga belum diketahui bagaimana pengelolaan pembelajaran dalam diklat selama belum adanya pengganti instruktur tersebut.

Selanjutnya peserta pelatihan juga masih menjadi kendala seperti minimnya peserta pelatihan yang dikirim perusahaan atau dapat juga karyawan yang enggan mengikuti pelatihan. Pemberian pelatihan tentu diperlukan suatu organisasi guna menambah pengetahuan, kemampuan (*skill*) karyawan atau karyawan agar mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik sehingga mampu menunjang apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kemudian perusahaan kurang mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, seharusnya dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan pelatihan di organisasi, keterampilan dan pengetahuan yang kurang sehingga materi pelatihan sesuai dengan yang diperlukan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.



Selanjutnya metode pelatihan, ini menyangkut ketepatan teknis dimana karyawan diajarkan untuk menggunakan berbagai peralatan di dalam perusahaan sesuai dengan bidang keahliannya, jika perlu dengan simulasi, namun yang sering digunakan monoton hanyalah alat peraga yang kurang sesuai.

Selanjutnya tujuan pelatihan, setelah dilakukan pelatihan tidak selalu dilakukan evaluasi untuk mengukur keberhasilan pelatihan. Seharusnya dilakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dijalankan untuk mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan dan pencapaian sehingga tujuan pelatihan dapat dicapai secara maksimal. Selain itu juga menggunakan umpan balik dari karyawan dan pemimpin untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan program pelatihan di masa mendatang.

Disamping pelatihan yang masih kurang efektif, penulis juga mensinyalir adanya faktor kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Fenomena yg menarik Perhatian dalam penelitian ini adalah rendahnya disiplin kerja karyawan di PT Inspirasi Maju Sejahtera. Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan mencakup peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan itu sendiri dalam rangka ikut mengupayakan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaiakannya tepat waktu. Karyawan yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Disamping itu, hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu menerapkan pengembahan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Fenomena ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang perlu diidentifikasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk mensosialisasikan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Rumusan Masalah



- a. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat ?
- b. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat ?
- c. Adakah pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Rivai Dalam Mutia Dwi Lestari (2023:3-4) "pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan". Adapun indikator yang digunakan meliputi: Instruktur, Peserta, Materi (Bahan), Metode, Tujuan pelatihan, Lingkungan yang menunjang.

2. Disiplin Kerja

Menurut Pramonis Dalam Mutia Dwi Lestari (2023:3-4) "disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya itu bisa dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik slit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kehadiran karyawan, Etika berpakaian, Pemanfaatan fasilitas kerja, Bekerja sesuai standar perusahaan, Tanggung jawab pada tugas.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Suryani Dalam Mutia Dwi Lestari (2023:3-4) "kinerja karyawan merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi perkembangan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kualitas pekerjaan, Komunikasi, Kecepatan, Kemampuan, Inisiatif.

METODE PENELITIAN



1. Populasi

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 responden PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 53 responden PT Inspirasi Maju Sejahtera di Jakarta Barat.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	53	29	45	36.75	4.080
Disiplin Kerja (X2)	53	30	44	36.81	3.976
Kinerja Karyawan (Y)	53	30	47	37.75	3.621
Valid N (listwise)	53				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,675 dengan standar deviasi 4,080.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 3,681 dengan standar deviasi 3,976.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,775 dengan standar deviasi 3,621.

2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujinya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.944	3.232		2.768	.008
Pelatihan (X1)	.305	.099	.343	3.081	.003
Disiplin Kerja (X2)	.478	.101	.525	4.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,944 + 0,305X_1 + 0,478X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,944 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,944 poin.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,305, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,305 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,305 poin.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,478, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,478 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,478 poin.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations ^b		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=53

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,669 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

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

Correlations ^b		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=53

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,738 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.602	2.284

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,786 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.436	2.718

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,447 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.536	2.467

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,545 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,5% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.602	2.284

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,617 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki



kontribusi pengaruh sebesar 61,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	15.943	3.416	4.667	.000
Pelatihan (X1)	.593	.092	.669	6.423

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,423 > 2,008$), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	13.014	3.186	4.085	.000
Disiplin Kerja (X2)	.672	.086	.738	7.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($7,811 > 2,008$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	420.914	2	210.457	40.333	.000 ^b



Residual	260.897	50	5.218	
Total	681.811	52		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($40,333 > 2,790$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,669 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,423 > 2,008$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,738 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($7,811 > 2,008$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,944 + 0,305X_1 + 0,478X_2$, nilai korelasi sebesar 0,786 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($40,333 > 2,790$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,423 > 2,008$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($7,811 > 2,008$).
- Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% sedangkan



sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($40,333 > 2,790$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Agar pelatihan tepat sasaran, sebaiknya perusahaan dalam memberikan pelatihan, sebaiknya memiliki instruktur atau pelatih yang mampu menguasai materi dan mampu menggunakan metode secara tepat sehingga dapat mudah dipahami peserta pelatihan.
- b. Agar disiplin kerja semakin membaik, maka sebaiknya pimpinan sebaiknya menerapkan sangsi yang tegas terkait kedisiplinan sehingga yang terlambat, membolos dan alpha tidak diulangi lagi oleh karyawan karena dengan banyaknya yang terlambat akan menghambat capaian kerja.
- c. Agar kinerja semakin meningkat maka sebaiknya pimpinan sebaiknya dapat menjadi komunikator dengan baik yang mampu membangun komunikasi ke atas maupun ke bawah sehingga apa yang disampaikan kepada karyawan dapat dipahami dan dilaksanakan secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Barat: Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2013). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta Barat: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta Barat.
- Istijianto (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono. K. (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta Barat: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Luthans. F. (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.



- Mangkunegara. A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito. A.S. (2017). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta Barat.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta Barat, 2010.
- Santoso. S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Prenadamedia Group.