

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil Tangerang Selatan

Satrio Ananda Pratama^{1*}, Roni Fadli²

¹Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

² Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

*Penulis Korespondensi: Satrioanandapratama86@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of job training and work discipline on employee performance at PT Andria Fashion Indonesia Tekstil Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The population in this study is 60 respondents. The sampling technique used is saturated sampling, resulting in a sample size of 60 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. Data was collected through questionnaires distributed to employees and processed using SPSS version 25. indicating that there is a significant effect of job training on employee performance. indicating that there is a significant effect between work discipline and employee performance. indicating that there is a significant simultaneous effect between Job Training and Work Discipline on Employee Performance.*

Keywords: *Job Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andria Fashion Indonesia Tekstil Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 60 responden, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan diolah menggunakan SPSS versi 25. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara global saat ini menghadapi tantangan besar dalam mengelola keragaman budaya, hukum ketenagakerjaan yang berbeda di setiap negara, serta ekspektasi karyawan yang semakin kompleks. Perusahaan multinasional harus mampu menyesuaikan kebijakan SDM mereka agar relevan dan efektif di berbagai konteks lokal, tanpa kehilangan identitas dan nilai inti perusahaan.

Fenomena ini menuntut para manajer SDM global memiliki kepekaan lintas budaya dan kemampuan adaptasi yang tinggi.

PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil, sebagai perusahaan manufaktur di sektor ini, membutuhkan karyawan yang terampil dan disiplin untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas produk. Namun, seringkali terdapat kendala seperti rendahnya tingkat keahlian karyawan akibat kurangnya pelatihan yang efektif serta lemahnya penerapan disiplin kerja, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan dan disiplin kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Hesti Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Dengan program pelatihan yang berkelanjutan dan sistem evaluasi yang adil, karyawan didorong untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka secara konsisten.

Berdasarkan data yang didapat, Kinerja Karyawan PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil, masih tergolong belum memuaskan. Hal ini terlihat dari pendapatan yang belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Persentase pencapaian menunjukkan pola yang berfluktuasi, yaitu sebesar 62% pada tahun 2022, meningkat menjadi 77% pada tahun 2023, kemudian kembali menurun menjadi 65% pada tahun 2024. Permasalahan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti menurunnya kinerja karyawan, kurang optimalnya strategi pemasaran, serta belum maksimalnya pemanfaatan pelatihan kerja dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam produktivitas dan efektivitas kerja, sehingga berdampak pada belum tercapainya target pendapatan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan data prasurvey sendiri, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang ditunjukkan melalui tingkat ketidakhadiran karyawan meskipun relatif kecil tetap memberikan dampak terhadap kelancaran operasional perusahaan. Ketidakhadiran karyawan pada beberapa bulan tertentu dapat menyebabkan beban kerja menjadi tidak merata, menurunkan efektivitas kerja tim, serta berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu, kondisi ini juga dapat

mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja secara keseluruhan karena absensi yang tidak stabil dapat mengganggu koordinasi kerja, sehingga dalam jangka panjang berpotensi berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, Pertama, Untuk mengetahui Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara parsial pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil. Kedua, Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara persuasif pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil. Ketiga, Untuk mengetahui Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen menurut Hasibuan (2020:1) menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut John F. Mee dalam Aditama (2020) manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia sendiri memiliki keunikan karena dilengkapi dengan akal, perasaan, keinginan, serta kemampuan untuk berkarya.

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:44) pelatihan adalah sebuah proses yang terencana untuk mengembangkan kompetensi kerja, keterampilan, dan pengetahuan peserta agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien dalam pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Menurut Dessler (2020:277) Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia

kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Nasution dan Lesmana (2020:17) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Silalahi & Bangun (2020:117) disiplin kerja adalah suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses.

Kinerja Karyawan

Menurut (Busro, 2020:87) Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja di dalam terminology kualitas dan kuantitas. Pendapat Khan di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Hipotesis

$H_{01} = 0$: Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja secara parsial pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil.

$H_{a1} \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja secara parsial pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil.

$H_{02} = 0$: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial pada PT. Andria fesyen Indonesia Tekstil.

$H_{a2} \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil.

$H_{03} = 0$: Terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara silmutan pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil.

$H_{a3} \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara silmutan pada PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan metode ilmiah untuk memperoleh informasi sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Karena penelitian ini disajikan dengan data mentah berupa angka yang kemudian diolah menggunakan stastika dan kemudian diambil kesimpulan dari hipotesis. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Andria Fesyen Indonesia Tekstil, Jl. Panda V No. 157, Pondok Ranji, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Banten 15442. Proses penelitian dilakukan secara bertahap, meliputi penyusunan proposal penelitian, penyempurnaan materi, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir skripsi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Test One-Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardiz ed Residual
N			60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.84417608
Most Extreme Differences	Absolute		.107
	Positive		.107
	Negative		-.066
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.087
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.084
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah 2022 – 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,087 > 0,050$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

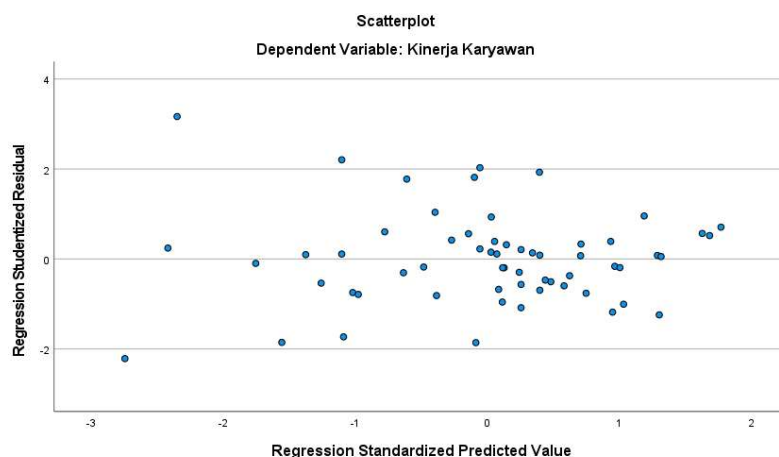
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.738	3.471		5.111	<.001		
	Pelatihan kerja	.047	.095	.064	.496	.622	.589	1.698
	Disiplin Kerja	.529	.111	.619	4.790	<.001	.589	1.698

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022 – 2024

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing sebesar 0,589 (<1), serta nilai VIF sebesar 1,698 (<10). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari masalah Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Scatterplot menunjukkan titik-titik pada grafik scatterplot tidak menunjukkan adanya pola penyebaran yang teratur maupun membentuk pola tertentu, model regresi dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut karena telah memenuhi asumsi klasik yang diperlukan.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.662 ^a	.439	.419	3.91104	1.743
---	-------------------	------	------	---------	-------

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

Sumber: Data diolah 2022-2024

Hasil uji menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,743 yang berada dalam rentang 1,550-2,460, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.423	3.311		8.282	<.001
	Pelatihan Kerja	.340	.086	.461	3.958	<.001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 27,423 + 0,340X_1$. Artinya, Nilai konstanta sebesar 27,423 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja (X) bernilai nol atau tidak diberikan, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 27,423 poin. Sementara itu, nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,340 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,340 poin.

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.151	3.347		5.423	<.001
	Disiplin Kerja	.564	.084	.660	6.698	<.001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 18,151 + 0,564X$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 18,151 berarti meskipun variabel disiplin kerja (X2) bernilai nol atau tidak diterapkan, maka kinerja karyawan (Y)

tetap berada pada angka 18,151 poin. Selanjutnya, nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,564 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,564 poin.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Antara Pelatihan Kerja (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.738	3.471		5,111	<.001
	Pelatihan Kerja	.047	.095	.064	.496	.662
	Disiplin Kerja	.529	.111	.619	4.790	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 17,738 + 0,047X_1 + 0,529X_2$. Nilai konstanta sebesar 17,738 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai nol atau tidak diberikan sama sekali, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 17,738 poin. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,047 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,047 poin, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,529 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,529 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) sebesar 0,461 antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Nilai ini

berada pada interval 0,400 – 0,599, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sedang.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) sebesar 0,660 antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan kuat karena berada pada interval 0,60 – 0,799.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan Kerja

(X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.662 ^a	.439	.419	3.91104	.439	22.264	2	57	<.001

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

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.461 ^a	.213	.199	4.59154	1.763

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

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil uji, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 21,3%, sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.436	.426	3.88553	1.728

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

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil uji, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.439	.419	3.91104	1.743

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

Sumber : Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil uji, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,439. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.423	3.311		8.282	<.001
	Pelatihan Kerja	.340	.086	.469	3.958	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,958 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.151	3.347		5.423	<.001
	Disiplin Kerja	.564	.084	.660	6.698	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,698 > 2,001$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig. 0,050 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 15 Hasil Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.100	2	340.550	22.264	<.001 ^b
	Residual	871.884	57	15.296		
	Total	1552.984	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah 2022-2024

Berdasarkan hasil uji, nilai f hitung $>$ f tabel atau ($22,264 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o3}

ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 21,3%, meskipun pengaruhnya masih terbatas dan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat, dengan kontribusi sebesar 43,6% terhadap kinerja karyawan, serta menunjukkan hubungan yang signifikan. Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,9% dan tingkat hubungan yang sangat kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa peningkatan pelatihan kerja secara rutin serta disiplin kerja para karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal karyawan. Dengan demikian, kedua faktor tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 301-308.
- Fadli, R., Mulyani, S., & Setianingsih, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CILPAN FINANCE TANGERANG II. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 317-331.

- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1).
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart di Kota Medan). *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(2), 83–88.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150-169.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung divisi *inbound call center*). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352-362.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323-330.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.

- Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 2615-1316.
- 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 REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2(1), 57-68.
- Shella, S., Ferri, F., Saeky, F. Y., Hidayanti, H., & Putri, Y. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.
- Wulandari, A. (2020) Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:<https://ejournal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1010/695> (Accessed: 17 May 2023).
- Yohanson A K, et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Cabang Tanggamus. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 06 (02), 143 – 148.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.