

---

## **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA RAKSA BUMINUSA JAKARTA SELATAN**

---

**<sup>1</sup>Isykarima Nur Rahmania, <sup>2</sup>Bambang Sutarto**  
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia  
[isykarimaa@gmail.com](mailto:isykarimaa@gmail.com)

---

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Raksa Buminusa di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan 70 responden. Teknik analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (8261 > 1995). Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7326 > 1995). Secara simultan, pelatihan dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (42135 > 3134). Persentase pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 54.4%, sementara sisanya sebesar 45.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam dunia bisnis dan mempekerjakan orang dalam jumlah besar. Karyawan atau staf perusahaan memainkan peran penting dalam melakukan aktivitas berdasarkan kontrak kerja yang ada. Kemajuan dan keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada manajemen keuangan dan teknologi, tetapi juga pada sumber daya manusia yang dianggap sangat penting. Karyawan adalah individu yang bertanggung jawab untuk menggerakkan perusahaan agar dapat berkembang dengan baik. Dalam hal ini, sumber daya manusia atau karyawan di sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dan keterampilan seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang selalu diperlukan oleh perusahaan. Manusia juga berperan penting dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pelatihan dan disiplin kerja kepada karyawan agar mereka mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik.

PT Satria Raksa Buminusa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keamanan, khususnya di sektor minyak bumi dan gas alam di Indonesia. Berdiri sejak tahun 2004, PT Satria Raksa Buminusa berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup manusia dan menjaga situasi yang kondusif baik bagi pekerja maupun untuk melindungi aset perusahaan. Sebagai perusahaan penyedia jasa keamanan, PT Satria Raksa Buminusa menyediakan layanan pelatihan keamanan, penyediaan peralatan bantu keamanan, tenaga kerja di bidang keamanan, serta sistem operasi keamanan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, karyawan sangat memerlukan pelatihan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kemampuan serta pemahaman terkait pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Sutrisno (2017), kinerja atau performance adalah aktivitas yang dilakukan untuk menilai hasil kerja seorang karyawan. Penilaian yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan terhadap kinerja karyawan bertujuan untuk mengukur kinerja mereka, memastikan hal-hal yang harus diperbaiki, serta mempertahankan aspek-aspek yang sudah baik agar target perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa tahun 2021-2023, kinerja karyawan belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa kendala, baik dari individu

maupun kemampuan kinerja karyawan itu sendiri. Banyak karyawan yang kurang aktif dalam menjalankan pekerjaan, yang menyebabkan kurangnya kualitas kinerja di PT Satria Raksa Buminusa.

Penilaian kinerja yang efektif sangat diperlukan untuk mengetahui kinerja karyawan suatu perusahaan. Dengan penilaian kinerja yang efektif, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dan memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, jika penilaian kinerja tidak efektif, hal ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa. Data kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan sudah baik, namun belum ada peningkatan yang signifikan dari setiap tahunnya. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang dicapai berada pada kriteria yang sangat baik atau meningkat setiap tahunnya.

Upaya dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan biasanya akan berdampak pada faktor pelatihan karyawan karena faktor tersebut penting bagi kemajuan kinerja pegawai baru serta pegawai yang telah lama bekerja. Pelatihan bagi pegawai dimaksudkan guna memberikan pengetahuan, keterampilan, dan beberapa pengetahuan khusus agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan percaya diri dan kompeten. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Dessler (2020) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan keahlian, memperoleh pemahaman, maupun implementasi di pekerjaan. Hal ini dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar harapan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik. Pelatihan yang diselenggarakan oleh pemimpin perusahaan diharapkan dapat mencapai target secara profesional sehingga dapat membantu kinerja karyawan dalam membentuk sikap yang sesuai terhadap pekerjaannya serta kegiatan yang konsisten dan menghasilkan kerja berkualitas tinggi dalam perusahaan. Bentuk pelatihan yang diberikan oleh PT Satria Raksa Buminusa mencakup berbagai jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keamanan dan keterampilan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan dengan kesediaan sadar untuk mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam perusahaan, disiplin kerja dapat membantu mempertahankan standar perilaku yang tinggi dan pelaksanaan tugas yang efisien sehingga menghasilkan hasil terbaik. Jika perusahaan tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka pencapaian terbaik akan sulit tercapai. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Satria Raksa Buminusa terkait dengan disiplin kerja adalah rendahnya tingkat kedisiplinan, seperti datang tidak tepat waktu, izin tanpa alasan jelas, dan alpa atau tidak hadir tanpa keterangan.

Rivai dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, serta tanggung jawab karyawan. Kehadiran karyawan yang terlambat dalam bekerja menunjukkan disiplin kerja yang kurang atau rendah. Data kehadiran karyawan di PT Satria Raksa Buminusa menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran cenderung meningkat setiap tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan. Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin harus bersifat wajar, logis, dan masuk akal agar dapat memberikan didikan yang baik dan memotivasi karyawan untuk memelihara kedisiplinan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap aktivitas produksi dan operasional perusahaan, baik saat ini maupun di masa depan. Faktor pelatihan dan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Faktor kinerja karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. PT Satria Raksa Buminusa, sebagai perusahaan keamanan yang memiliki banyak karyawan, sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang efisien dan efektif.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan harus memiliki kinerja yang efisien dan efektif. Namun, ada beberapa perusahaan yang menghadapi masalah terkait kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan karyawan dalam melakukan pekerjaan serta kurangnya disiplin kerja. Dengan demikian, diharapkan setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan hasil yang memuaskan dalam waktu yang ditentukan. PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan mengharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dalam jangka waktu yang panjang.

Dari analisis dan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan". Penelitian ini akan mengkaji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial pada kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan, apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial pada kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan, dan apakah terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi masalah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT Satria Raksa Buminusa dan umumnya di semua perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi PT Satria Raksa Buminusa, tetapi juga bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan dan disiplin kerja. Dalam jangka panjang, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan menerapkan strategi yang tepat dalam pelatihan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang baik dan disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan dan disiplin kerja yang efektif dan efisien.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, karyawan yang terlatih dan disiplin merupakan aset berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai program pelatihan dan penerapan disiplin kerja yang ketat. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan yang diharapkan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan statistik, sehingga menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan. Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis data dengan menggunakan uji statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Satria Raksa Buminusa yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh karyawan sebagai responden.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan masing-masing variabel. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan

reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan konsisten dalam pengukurannya.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis faktor, di mana nilai loading factor setiap item harus lebih besar dari 0.4 untuk dianggap valid. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai koefisien yang lebih besar dari 0.7 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik statistik, termasuk uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan dalam analisis regresi.

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang terlalu tinggi antara variabel independen yang dapat mempengaruhi hasil analisis regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual adalah konstan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Setelah memenuhi uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) baik secara parsial maupun simultan. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sedangkan analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Nilai t hitung dan F hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dan F tabel pada tingkat signifikansi 5% untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh hasil yang valid dan reliabel mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satria Raksa Bumiputera Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan disiplin kerja yang efektif.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Dalam uji ini dilaksanakan dalam rangka menentukan apakah sebuah variabel mengikuti distribusi normal atau tidak, dengan metode menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat yaitu:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0                       |
|                                    | Std. Deviation | 2.96098713              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | 0.068                   |
|                                    | Positive       | 0.068                   |
|                                    | Negative       | -0.066                  |
| Test Statistic                     |                | 0.068                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Dari nilai signifikansi (*2-tailed*) yang diperoleh yaitu,  $0,200 > 0,05$  sehingga data yang digunakan dalam uji ini yaitu normal.

Adapun bagian ini bisa dilaksanakan juga memakai grafik *probability plot* dan dibedakan dengan memperhatikan penyebaran titik-titik mengikuti garis lurus. Hasil grafik didapatkan bantuan *software* SPSS versi 25 yang terlihat yaitu:

## 2. Uji Multikolinearitas

Pada bagian ini dipakai dalam mengetahui hubungan antara model regresi dengan variabel independent. Uji ini dikatakan baik jika tidak memiliki hubungan dengan variabel independen. Seperti pedomannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* < dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini memakai SPSS versi 25 yaitu:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |      |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)      | 11.215                      | 3.296      |                           | 3.4  | 0    |                         |       |
|                           | Pelatihan Kerja | 0.431                       | 0.103      | 0.476                     | 4.19 | 0    | 0.512                   | 1.955 |
|                           | Disiplin Kerja  | 0.297                       | 0.102      | 0.331                     | 2.92 | 0.01 | 0.512                   | 1.955 |

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Uji multikolinearitas dinyatakan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) nilai *tolerance*  $0,512 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,955 < 10,00$ . Ini menyatakan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

## 3. Uji Autokorelasi

Dalam uji ini keadaan mendeteksi keberadaan korelasi antar residual dari model regresi dan model baik tidak terdapat autokorelasi.

Dalam analisis autokorelasi, uji Durbin - Watson digunakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yaitu:

**Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .746 <sup>a</sup> | 0.557    | 0.544             | 3.005                      | 1.798         |

- Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Dari keterangan di atas, angka DW 1,798 memiliki jarak 1,551-2,460 bisa dikatakan tidak ada autokorelasi dalam uji ini.

## Analisis Kuantitatif

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berguna dalam menentukan seberapa pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Hasil tersebut menunjukkan seperti:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1                         | (Constant)      | 14.575                      | 3.254      |                           | 4.48 | 0    |
|                           | Pelatihan Kerja | 0.641                       | 0.078      | 0.708                     | 8.26 | 0    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Dari pernyataan umum uji ini dituliskan dengan ketentuan  $Y = a + bX$ . Dari uji regresi linier sederhana di atas bisa dikatakan persamaan regresi adalah  $Y = 14,575 + 0,641X_1$ . Sehingga bisa dinyatakan:

- $a$  merupakan nilai konstanta dari *Unstandardized Coefficients*. Nilai tersebut sebesar 14,575, artinya bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak ada atau bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 14,575.
- $b$  merupakan nilai koefisien regresi. Nilai tersebut bernilai 0,641, artinya bahwa jika konstanta tetap dan variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak berubah, maka variabel pelatihan ( $X_1$ ) didapati nilai koefisien regresi yang positif, maka ketika perubahan satu unit di variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menghasilkan perubahan sejumlah 0,641. Dengan ini, bisa dinyatakan nilai koefisien regresi bernilai positif dan didapati bahwa variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif. Sehingga menghasilkan persamaan regresi menjadi  $Y = 14,575 + 0,641X_1$ .

**Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1                         | (Constant)     | 17.03                       | 3.333      |                           | 5.11 | 0    |
|                           | Disiplin Kerja | 0.595                       | 0.081      | 0.664                     | 7.33 | 0    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Dari pernyataan umum uji ini dituliskan dengan ketentuan  $Y = a + bX$ . Dari uji regresi linier sederhana di atas, persamaan regresi dapat diperoleh  $Y = 17,030 + 0,595X_2$ , sehingga bisa disimpulkan yaitu:

- $a$  merupakan nilai konstanta dari *Unstandardized Coefficients*. Nilai tersebut sebesar 17,030 berarti ketika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau bernilai 0 bisa dikatakan angka kinerja karyawan ( $Y$ ) 17,030.
- $b$  merupakan nilai koefisien regresi. Angka tersebut bernilai 0,595, artinya ketika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), bisa dinyatakan perubahan 1-unit dalam variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) 0,595. Dengan ini, bisa dinyatakan nilai koefisien regresi bernilai positif dan didapati bahwa variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif. Sehingga menghasilkan persamaan regresi menjadi  $Y = 17,030 + 0,595X_2$ .

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Coefficients <sup>a</sup> |  |                             |            |                           |   |
|---------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|---|
| Model                     |  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t |
|                           |  | B                           | Std. Error | Beta                      |   |

|   |                 |        |       |       |      |   |
|---|-----------------|--------|-------|-------|------|---|
|   | (Constant)      | 11.215 | 3.296 |       | 3.4  | 0 |
| 1 | Pelatihan Kerja | 0.431  | 0.103 | 0.476 | 4.19 | 0 |
|   | Disiplin Kerja  | 0.297  | 0.102 | 0.331 | 2.92 | 0 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Memperoleh analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 11,215 + 0,431 X_1 + 0,297 X_2$  dan disimpulkan :

- Nilai  $b = 11,215$  menyatakan nilai variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan, maka nilai konsistensi kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap 11,215.
- Nilai  $b_1 = 0,431$  menunjukkan pelatihan ( $X_1$ ) meningkat, maka disiplin kerja ( $X_2$ ) mendapat pertumbuhan kinerja 0,431 dengan asumsi nilai tetap atau tidak berubah nilai disiplin kerja ( $X_2$ ).
- Nilai  $b_2 = 0,297$  menyatakan disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka disiplin kerja ( $X_2$ ) akan terjadi peningkatan kinerja sejumlah 0,296, berasumsi nilai tetap atau tidak berubah pada nilai pelatihan ( $X_1$ ).

### 3. Uji Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan dalam melihat besarnya hubungan antara variabel independen dan dependen. Aturan untuk menguraikan hasil ujian tersebut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Correlations     |                     |                 |                  |
|------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|                  |                     | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan |
| Pelatihan Kerja  | Pearson Correlation | 1               | .708**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                 | 0                |
|                  | N                   | 70              | 70               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .708**          | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | 0               |                  |
|                  | N                   | 70              | 70               |

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

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Tabel menunjukkan bahwa hubungan nilai koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh 0,708, angka tersebut terletak dalam rentang nilai 0,600 – 0,799. Disimpulkan, bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) termasuk hubungan yang "kuat".

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Correlations     |                     |                |                  |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
|                  |                     | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja   | Pearson Correlation | 1              | .664**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                | 0                |
|                  | N                   | 70             | 70               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .664**         | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | 0              |                  |
|                  | N                   | 70             | 70               |

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

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Menunjukkan pengujian tersebut bahwa hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,664 dengan nilai berada 0,600-0,799, bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menandakan hubungan yang "kuat".

**Tabel 4.9 Hasil Pengujian koefisien korelasi secara simultan pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )**

| Model Summary |   |  |  |  |                   |
|---------------|---|--|--|--|-------------------|
| Model         | R |  |  |  | Change Statistics |

|   |                   | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
| 1 | .746 <sup>a</sup> | 0.557    | 0.544             | 3.005                      | 0.557           | 42.135   | 2   | 67  | 0             |

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

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Pada keterangan ini dapat diketahui bagaimana hubungan nilai koefisien korelasi secara simultan. Didapati hasilnya adalah 0,746 dengan nilai berada 0,600 - 0,799 berarti tingkat hubungan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan "kuat".

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis pada uji ini berguna mengukur sejauh mana model menerangkan variasi pada variabel yang diteliti. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  adalah nol hingga satu, dimana  $R^2$  rendah yaitu kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Berikut perhitungan koefisien determinasi yang digunakan SPSS Versi 25 yaitu:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .708 <sup>a</sup> | 0.501    | 0.494             | 3.166                      |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil di atas, koefisien determinasi diperoleh 50,1%, variabel pelatihan memengaruhi variabel kinerja karyawan. Sementara 49,9% dipengaruhi hal-hal lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .664 <sup>a</sup> | 0.441    | 0.433             | 3.35                       |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil uji di atas, angka koefisien determinasi 0,441. Dengan itu variabel disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu 44,1%, sedangkan 55,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .746 <sup>a</sup> | 0.557    | 0.544             | 3.005                      |

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

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Dari keterangan di atas, angka koefisien determinasi secara simultan bernilai 0,544 menunjukkan variabel pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan sampai 54,4%, sementara 45,6% dari hal-hal lain yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t berguna mengamati pengaruh signifikan antara variabel dependen dan independen. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05):

- Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Adapun untuk mendapatkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu memakai rumus  $df (n-2)$ , dan  $df (70-2) = 68$ , sehingga  $t_{tabel} = 1,995$ .

Terdapat hasilnya bisa di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1                         | (Constant)      | 14.575                      | 3.254      |                           | 4.48 | 0    |
|                           | Pelatihan Kerja | 0.641                       | 0.078      | 0.708                     | 8.26 | 0    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Pada keterangan ini, dapat dilihat angka signifikansi pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan angka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,261 > 1,995$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Ini berarti menandakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Adapun untuk variabel disiplin kerja uji t menunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1                         | (Constant)     | 17.03                       | 3.333      |                           | 5.11 | 0    |
|                           | Disiplin Kerja | 0.595                       | 0.081      | 0.664                     | 7.33 | 0    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Pada keterangan disajikan, hasil uji t bisa dilihat angka signifikansi pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan angka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,326 > 1,995$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Ini berarti menandakan adanya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

### 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F ini dipakai guna melihat signifikansi variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan. Dengan ketentuan berikut ini:

- Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.
- Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Adapun untuk mendapatkan nilai  $F_{tabel}$  yaitu memakai rumus  $df (n-k-1)$ , dan  $n (70-2-1) = 67$  sehingga  $F_{tabel} = 3,134$ .

Dari keterangan di atas didapati hasil uji yang bisa dilakukan yaitu:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 760.889        | 2  | 380.445     | 42.135 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 604.954        | 67 | 9.029       |        |                   |
|                    | Total      | 1365.843       | 69 |             |        |                   |

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

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 25 (2024)

Dari uji  $f$  yang disajikan, tingkat signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dan angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,135 > 3,134)$ . Dalam hal ini,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti menandakan kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Pelatihan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi  $Y = 14,575 + 0,641X_1$ , nilai koefisien korelasi yaitu 0,708 ini menandakan kedua variabel memperoleh hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusinya 0,501 atau 50,1%, sementara 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $(8,261 > 1,995)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengkajian ini diperkuat kembali dalam pengkajian terdahulu yang dilaksanakan Pratiwi Eka Sari (2018), dengan berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Medan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari keterangan yang ada, disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi  $Y = 17,030 + 0,595X_2$ , dengan koefisien korelasi 0,664, menandakan kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,441, yang artinya 44,1%, sementara sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,326 > 1,995)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dengan melihat penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Mutia Dwi Lestari, Elmira Siska, dan Natal Indra (2023), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana TBK. Penelitian tersebut menemukan bahwa keduanya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Setelah menganalisis data, ditemukan bahwa pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi  $Y = 11,215 + 0,431X_1 + 0,297X_2$ , koefisien korelasi 0,746 menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan 0,544, yang artinya 54,4%, sedangkan 45,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,135 > 3,134)$ , sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_3$  diterima. Kesimpulannya, menandakan pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat kembali dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Budhi Prabowo, Elizabeth Tika Kristina Hartuti (2023) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persona Prima Utama. Dimana dari penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengkajian yang telah dijelaskan, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan.

Pertama, pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang menunjukkan  $Y = 14,575 + 0,641X_1$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,708 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 50,1% menunjukkan bahwa 50,1% variasi dalam kinerja

karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, sedangkan 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (8,261) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,995), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data dari kuesioner menunjukkan bahwa waktu pelatihan yang sesuai dengan waktu yang diberikan mendapatkan nilai 4,41, yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Kedua, disiplin kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 17,030 + 0,525X_2$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,664, menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan 44,1% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (7,326) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,995), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini menegaskan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner menunjukkan bahwa kerjasama antar karyawan yang baik mendapatkan nilai 4,33, yang juga masuk dalam kategori sangat baik.

Ketiga, secara simultan, pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 11,215 + 0,431X_1 + 0,297X_2$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,746, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel bebas dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 54,4% menunjukkan bahwa gabungan pelatihan dan disiplin kerja menjelaskan 54,4% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (42,135) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,134), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan yang sesuai dengan kinerja perusahaan mendapatkan nilai 4,33, yang termasuk dalam kategori sangat baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menekankan pentingnya kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan. Pelatihan yang tepat dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, manajemen perusahaan sebaiknya terus meningkatkan program pelatihan dan memperkuat disiplin kerja untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Data dari kuesioner menunjukkan bahwa aspek-aspek tertentu dari pelatihan dan disiplin kerja sudah berjalan dengan baik, namun evaluasi dan penyesuaian terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa kedua variabel tersebut tetap relevan dan efektif dalam konteks perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh. Ilham. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*. Vol. 21, No. 1. Hal. 1-7.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Afandi, Syaiful Bahri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 2. Hal. 235-246.
- Anang Firmansyah, dan Budi W. (2018) *Mahardika, Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6 (3), 1-11.

- Budhi Prabowo, Elizabeth Tika Kristina Hartuti. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*. Vol. 2, No. 2. 119-128.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8 Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, H. (2018). Riset Hospitalitas Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata. <https://doi.org/10.31227/osf.io/fcnzh>
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1-12.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Maha Putra, Mukharom, Arief Teguh Nugroho. (2021) Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunicati on. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5, No. 1. Hal. 151-162.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutia Dwi Lestari, Elmira Siska, Natal Indra. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Metropolitan Kentjana Tbk. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol.3, No.3. Hal. 1-14.
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2), 76-80.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Unit Hcbp PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238-247.
- Pingan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Romokoy. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No.3. Hal. 4285-4294.
- Pratiwi Eka Sari. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 7, No. 1. Hal. 100-109.
- Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kpegawaian*. Edisi 1, CV Pustaka Setia. Bandung. Priansa, D.J. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Edisi 1, Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rivai, V. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* 13e. Pearson India Noida, India.

- Santoso, A.B. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). Jurnal Mandiri. 1 (2): 248-271.
- Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hindayani, Yovie Ernanda Putri. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Growth Asia. Jurnal Online Universitas Islam Sumatera Utara. Vo. 8, No. 1. Hal. 1-10.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 6 Medan. Jurnal Ilmiah Simantek, 5(1), 70–82.
- Siti Wardani Bakri Katti, Sudirman, Nur Aida, Aminuddin Hamdat. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kota Makassar. Jemma (Jurnal of Economic, Management and Accounting) Vol. 6, No. 1. Hal. 86-92.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta: Balai Aksara.
- Vithzal Riva'I. (2019: 183). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Yudi Siswadi. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 17 (1). Hal. 124-137.