
**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GLOBAL ARDHITYA SWAMANDIRI JAKARTA UTARA**

Dwi Hartono^{1*}, Syamsi Mawardi²
Universitas Pamulang Tangerang Selatan
dwihtrn22@gmail.com, awansm2020@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji f). Berdasarkan Hasil Penelitian Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,739 > 1,672)$ Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Ujit) Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,793 > 1,672)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian H_{02} ditolak H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(22,735 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Discipline, Job Training and Employee Performance. at PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara. The method used is quantitative. The sampling technique used Saturated Samples and obtained a sample of 65 respondents. The method used to test and analyze the effect partially and simultaneously by using hypothesis testing (t test and f test). Based on the research results of the Hypothesis Test (t test) Discipline (X1) on Employee Performance(Y) the value of t count $> t$ table or $(5.739 > 1.672)$ is obtained. This is reinforced by a significance value < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Thus, H_{01} is rejected, H_{a1} is accepted, this indicates that there is a significant influence between discipline on employee performance. Hypothesis Test Results (t test) Job Training (X2) on Employee Performance (Y) Based on the results of the study, it was obtained that t count $> t$ table or $(5.793 > 1.672)$ This was also reinforced by a significance value < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Thus H_{02} is rejected H_{a2} is accepted, this indicates that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Simultaneous Hypothesis Test Results (F Test) Discipline (X1) and Job Training (X2) on Employee Performance (Y) Based on the research results obtained F count $> F$ table or $(22.735 > 2.770)$, this is also reinforced by the significance < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Thus, H_{03} is rejected, H_{a3} is accepted, this indicates that there is a significant effect Discipline, Job Training and Employee Performance.

Keywords : Discipline, Job Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa. Jasa tersebut berupa memberikan pelayanan dibidang infrastuktur untuk keperluan penyediaan layanan barang. Kontruksi elektrikl dan jasa telekomunikasi (IT) di bidang infrastuktur untuk keperluan pembangunan jaringan di daerah yang di butuhkan sesuai kebutuhan. PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara berusaha menjawab kebutuhan client atas layanan yang berkualitas, tepat waktu dan siap melayani dengan penuh tanggung jawab. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna

untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan disiplin, pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

Disiplin merupakan sikap dan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Ruang lingkup disiplin yang dapat meliputi ketaatan terhadap peraturan atau norma positif yang berlaku di lingkungan sekitar membuat kedisiplinan memiliki cakupan yang luas. Namun ketika seseorang membahas kedisiplinan, maka pembahasan tersebut tidak jauh-jauh dari bahasan waktu. Bagaimana seseorang memberikan kesanggupannya untuk patuh dan berusaha tunduk terhadap aturan bahkan lebih luas lagi terhadap kepentingan yang bukan kepentingannya sendiri. Penerapan disiplin di lingkungan pekerjaan dapat dimulai dari hadir tepat waktu hingga melaksanakan semua tanggung jawab hingga tuntas, karena membagi waktu dan fokus untuk tidak mengerjakan hal lain diluar pekerjaan tersebut juga merupakan salah satu penerapan disiplin.

Sekelompok orang, akademis serta penyelenggara guna memperoleh tujuan dari kelompok tersebut. Karyawan merupakan asset penting untuk membuat perusahaan tetap maju dan berkembang. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berdisiplin tinggi, karena dengan kedisiplinan, pekerjaan tidak akan terhambat. Sebagai contoh, jika dalam sebuah PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara terdapat sedikitnya seorang karyawan yang kurang disiplin maka seorang karyawan tersebut dapat merugikan karyawan yang lain. Dan jika pekerjaan terhambat, roda industri tidak akan berjalan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang memadai sebuah perusahaan perlu mengadakan pelatihan sesuai dengan standar kerja.

Disiplin karyawan akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan upaya seorang karyawan untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. (Kelimedia et al. (2018:15). Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya datang kerja tepat waktu. Dengan begitu semua karyawan tahu dan sadar dengan apa tugasnya, bagaimana cara mengerjakannya dan kapan tugas tersebut harus selesai serta bagaimana bertanggung jawab. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan. Selain dari itu, faktor terciptanya perusahaan dengan tujuan yang tinggi adalah adanya pelatihan. Berikut tabel disiplin kerja yang di lihat dari absensi:

Tabel 1. 1 Data Disiplin Karyawan PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Efektif	Kerja Efektif (JHKXJK)	Ketidakhadiran					Ketidakdisiplinan (%)
				Sakit	Izin	Alpa	Datang Terlambat	Total	
2021	65	260	15600	82	68	40	348	538	3,4%
2022	65	260	15600	70	52	43	322	487	3,1%
2023	65	260	15600	53	37	47	256	393	2,5%

Sumber PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara 2023

Dari data tabel 1.1 pada tahun 2021 karyawan sakit sebanyak 82 kali, izin 68 kali, alpa 40 kali dan datang terlambat 348 kali dalam setahun dari 65 karyawan, maka dari itu di dapatkan ketidakdisiplinan sebesar 3,4% dan pada tahun 2022 karyawan sakit sebanyak 70 kali, izin 52 kali, alpa 43 kali dan datang terlambat 322 kali dalam setahun dari 65 karyawan, maka dari itu di dapatkan ketidakdisiplinan sebesar 3,1%, sedangkan pada tahun 2023 karyawan sakit sebanyak 53 kali, izin 37 kali, alpa 47 kali dan datang terlambat 256 kali dalam setahun dari 65 karyawan, maka dari itu di dapatkan ketidakdisiplinan terjadi sebesar 2,5%.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan

tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Menurut Gary Dessler (2020:124) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Berikut tabel pelatihan kerja karyawan:

Tabel 1. 2 Data Pelatihan Karyawan PT Global Ardhitya Swamandiri Tahun 2021-2023

Jenis pelatihan	2021	Target	2022	Target	2023	Target
Seminar kepemimpinan	25	30	30	30	23	30
Workshop inovasi dan <i>problem solving</i>	26	35	31	35	26	35
Pelatihan kepemimpinan	30	35	36	35	25	35
Pelatihan K3	48	50	50	50	45	50
Total	129	150	147	150	119	150

Sumber: PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara Diolah, 2023

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa terlihat penurunan minat pada pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan pada 2023. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mendefinisikan mengenai kinerja yaitu sebagai *berikut "performance is as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified period"* kinerja adalah sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu.

Pengertian yang mana kami ambil dari beberapa pendapat ahli diatas yaitu kinerja adalah hasil kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditentukan organisasi. Berikut tabel kinerja karyawan:

Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara Tahun 2021-2023

No	Aspek	2021	2022	2023	Rata	Krit
----	-------	------	------	------	------	------

	Penilaian	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	- Rata	eria
1.	Kualitas	100%	85%	100%	90%	100%	87%	87%	A
2.	Kuantitas	100%	75%	100%	77%	100%	70%	74%	C
3.	Ketepatan Waktu	100%	85%	100%	80%	100%	85%	83%	B
4.	Efektivitas	100%	80%	100%	74%	100%	70%	74%	C
5.	Kemandirian	100%	80%	100%	77%	100%	74%	77%	B

Sumber: PT Global adhitya swamandiri Jakarta Utara 2023

Kriteria Penilaian Kinerja:

- 91% - 100% = A : Sangat baik
- 76% - 90% = B : Baik
- 61% - 75% = C : Cukup
- 31% - 60% = D : Tidak baik
- 0% - 30% = E : Sangat tidak baik

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat jelas ada masalah pada kinerja karyawan dari tahun 2021-2023, adapun penyebabnya diantaranya adalah karena terdapat masalah pada disiplin kerja dan pelatihan kerja PT Global adhitya swamandiri jakarta utara.

METODE

Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

4.2.1 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1) dan Pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 25, sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.077	4.452		2.938	.005
	Disiplin X1	.361	.128	.363	2.812	.007
	Pelatihan Kerja X2	.341	.118	.373	2.890	.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,077 + 0,361X_1 + 0,341X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,077 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,077 point.

- b. Nilai Disiplin (X_1) 0,361 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,361 point.
- c. Nilai Pelatihan kerja (X_2) 0,341 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,341 point.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,605 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.424	3.392
a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel Disiplin dan Pelatihan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi :

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.351	3.601
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,362 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 36,2\%) = 63,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.367	.356	3.588
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,367 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 36,7\%) = 63,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.666 ^a	.444	.424	3.392
a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,444 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 44,4\%) = 55,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4.2.2 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji hipotesis variabel Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai t hitung > t tabel : H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = N - K$$

Df = 60-2-1 = 57, maka t tabel = 1,672

Keterangan:

N = Jumlah responden/sampel

K = Jumlah variabel bebas dan terikat

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* > *t tabel* atau *p value* < Sig.0,05

1) Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{01} : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.450	4.444		3.926	.000
	Disiplin	.599	.104	.602	5.739	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(5,739 > 1,672)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

2) Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{02} : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.318	4.083		4.732	.000
	Pelatihan Kerja	.555	.096	.605	5.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,793 > 1,671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Disiplin dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai F hitung $<$ F tabel: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Jika nilai F hitung $>$ F tabel: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(60-2-1) = 57$, jadi F tabel = 2,770

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $>$ F tabel atau p value $<$ Sig. 0,05.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.161	2	261.580	22.735	.000 ^b
	Residual	655.823	57	11.506		
	Total	1178.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah spss 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($22,735 > 2,770$), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,362 atau sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,739 > 1,672$). Dengan demikian H_{01} ditolak H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro" secara parsial disiplin (X_1) ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,605 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,367 atau sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,793 > 1,672$). Dengan demikian H_{02} ditolak H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam" secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,393 > 2,006$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$).

3. Pengaruh Disiplin (X_1) Dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,602 dan 0,605 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($22,735 > 2,770$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT CB Media Komunika Di Jakarta" secara bersama-sama (simultan) disiplin (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Hasil olah data Uji f dengannilai f_{tabel} sebesar ($46,877 > 2,770$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga Disiplin kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya dipengaruhi sebesar 0,362 atau sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,739 > 1,672$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0,605 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,367 atau sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,793 > 1,671$). Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,602 dan 0,602 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($22,735 > 2,770$). Berdasarkan hasil uji linear berganda maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,077 + 0,361X_1 + 0,341X_2$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- A. L. P. (2020). Pengaruh Personal Selling Terhadap Pencapaian Penjualan pada Produk Pembiayaan KPR Bersubsidi di Bank BTN Syariah Bandung. *Pro Mark*, 10(1).
- Achmad, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsd Bagas Waras Kabupaten Klaten (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten)*.
- Almany, n. H. (2023). *Toleransi dalam novel monsieur ibrahim et les fleurs du coran dan oscar et la dame Rose karya eric-emmanuel schmitt (doctoral dissertation, universitas negeri jakarta)*
- Anggreany Hustia (2020) *Universitas Muhammadiyah Palembang, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.10 No. 1 ISSN: 2089-8177*
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1
- Aryandi, A., & Jaenab, J. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja dan pelayanan aparatur desa terhadap kepuasan masyarakat desa bala kecamatan wera. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(4), 1013-1022.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382.
- 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.
- Fahlevi, A. M. R., Ekowati, M., & Sos, S. *Kinerja pegawai negeri sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten tulungagung provinsi jawa timur*.
- Hendri Sembiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surya Nusantara, (2020) *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen VOL. 13 No. 1 ISSN: 2654 -8216*
- Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) *Jurnal Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Vol. 2 No. 1, ISSN 2598-3083*
- Jecson Tinambunan Dan Ali Zaenal Abidin Universitas Pamulang, (2022) *Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 5 No. 3 ISSN: 2598-9545*
- Jose Beno, Dody Nata Irawan
- Jurnal Ilmiah Aquinas, 2(2), 312-329. Putri, A. H. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Klau, A. D., Rustiadi, E., & Siregar, H. (2019). *Analisis Pengembangan Kawasan Agropolitan Berbasis Tanaman Pangan Di Kabupaten Malaka Provinsi*
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.

- Liana, L. (2019). Pengaruh model picture and picture terhadap keterampilan komunikasi lisan siswa kelas v sd negeri winduaji 03 tahun pelajaran 2018/2019 (doctoral Dissertation, universitas peradaban).
- Marayasa, Faradila, Universitas pamulang Ekonomi Efektif, Vol. 2 No 1 Halaman 1-13 ISSN: 2622-9935.
- Mukhlis Riyadi, Setyabudi (2019) , *Universitas negri Yogyakarta Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)* , Vol 5, No 2 ISSN : 2655-3570
- Mulyadi, Marliana, UPI bandung Pendidikan Manajemen Bisnis, Vol. 9 No. 17 Halaman 1-26 ISSN: 2534-6324
- Nona Yunita, r. (2021). Pengaruh kualitas makanan, kualitas pelayanan, dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan pada rumah makan mama alya di bandar Lampung (Doctoral dissertation, <https://ummetro.ac.id/>).
- Pasaribu, K. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua terhadap Motivasi Belajar Matematika Siswa di Kelas IV SD Negeri 064025 Kecamatan Medan Tuntungan Tahun Pembelajaran 2018/2019.
- Polieteknik Pelayanan Sumatra Barat Saintek *Jurnal Sains Dan Teknologi Vol.20 No 1 Halaman 61- 74 ISSN: 1412- 6826*
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- 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.
- Roziq, A. A. (2019). Pengaruh faktor internal dan faktor external terhadap disiplin kerja karyawan blud non pns di upt rumah sakit mata masyarakat jawa Timur tahun 2019 (Doctoral dissertation, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya)
- Rst, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 4(4), 178-193.
- Safira, D. (2022). Analisis Laporan Keuangan Berdasarkan Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triandana, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *JURNAL PENGABDIAN HASPI*, 1(01) 23-
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16-20.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-24.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(2), 275-284.
- Susanto, A. A. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Ayam Gepuk Pak Gembus Wotgandul Semarang) (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.

- Tentri sayu puspitaning dipoatmodjo,agung widhi kurniawan, M ikhwan maulana haeruddin Universitas negeri makassar, (2021) jurnalmanajemen Vol 1 No.2 ISSN 2723-8059
- Untung, N., Wariki, V., Merari, D. B., Setyobekti, A. B., & Sugiono, S. (2019). Kepemimpinan Karismatik dalam Meningkatkan Iman Kaum Muda di Gereja Bethel Indonesia Kota Jambi.MATHEO: Jurnal Teologi/Kependetaan, 9(1), 75-89.
- Yanto, R. T. Y., & Prabowo, Yanti, W. A., & Sugiono, S. (2022). Pengaruh Net Profit Margin (NPM), Current Ratio (CR) dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham (Studi Perusahaan Telekomunikasi di BEI). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM).