

Korelasi Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Motor Honda Di Ciseeng

Nur Laeli^{1*}, Fathan Arif²,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Ifah041404@gmail.com, dosen02154@unpamac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan kuisioner. Populasinya adalah 53 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampel jenuh maka sampel adalah berjumlah 53 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan t_{hitung} sebesar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,639 sedangkan nilai t_{tabel} $n = 50$ sebesar, 2,008 karena nilai t_{hitung} 12,639 > t_{tabel} 2,008 dan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ h_{o1} ditolak dan h_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan nilai uji t nilai t_{hitung} 14,313 > t_{tabel} 2,008 dan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ h_{o2} ditolak dan h_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisis dari hasil tabel diatas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 127,77 dengan nilai signifikan F_{tabel} sebesar 0,001. Serta hasil pengujian berkorelasi simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai $F_{hitung} = 127,77 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,18$, sehingga H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the correlation between work discipline and training and employee performance at PT Bintang Motor Honda in Ciseeng. This research method uses quantitative methods, data collection techniques with questionnaires. The population is 53 employees, sampling can use saturated samples, so the sample is 53 employees. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test, the result of the calculation of the t-test of the Work Discipline variable (X_1) with a t-value of 12.639 was obtained while the t-table value $n = 50$ was as great, 2.008 because the t-table value was 12.639 > t-table 2.008 and the significance level value of $0.001 < 0.05$ h_{o1} was rejected and h_{a1} was accepted, so it can be concluded that there is a significant influence between Work Discipline (X_1) on Employee Performance (Y). The results of the calculation of the t-test value of 14.313 > t-table 2.008 and significance level values of $0.001 < 0.05$ h_{o2} were rejected and h_{a2} was accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between Training (X_2) on Employee Performance (Y). Based on the analysis of the results of the table above, namely the ANOVA test, the F-cal value was obtained as 127.77 with a significant F-table value of 0.001. As well as the results of testing the simultaneous influence of the free variable on the bound variable obtained a value of $F_{cal} = 127.77 > \text{the value of } F_{table} = 3.18$, so that H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted. So it can be concluded that there is a simultaneous positive and significant influence between Work Discipline (X_1) and Training (X_2) on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling utama dalam sebuah organisasi. Tidak hanya strategi bisnis, modal, atau teknologi yang canggih yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, tetapi sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama yang menentukan bagaimana sumber daya lainnya, seperti material, teknologi, dan keuangan, dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti aset lainnya, sumber daya manusia memiliki keunikan karena terdiri dari individu-individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, motivasi, dan karakteristik yang berbeda-beda. Sumber daya manusia harus mampu mengatasi tantangan baru seperti perkembangan teknologi, persaingan global, dan tuntutan konsumen yang semakin kompleks dalam dunia kerja yang terus berubah. Sumber daya manusia tidak hanya pada tingkat individu tetapi juga pada tingkat organisasi secara

keseluruhan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam situasi seperti ini, pengelolaan sumber daya manusia harus mampu menentukan kebutuhan karyawan, memberikan pelatihan yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan tanggung jawab. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang handal akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat disiplin kerja dan pelatihan, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik.

PT Bintang Motor Honda di Ciseeng sebuah perusahaan yang menyediakan pelayanan jual beli motor honda baik secara cash maupun secara kredit yang memiliki karyawan sebanyak 53 karyawan. PT Bintang Motor Honda di Ciseeng merupakan salah satu cabang dari Bintang Motor, perusahaan yang telah beroperasi sejak 2001 di bidang penjualan sepeda motor Honda, perawatan, serta penyediaan suku cadang asli. Bintang Motor Ciseeng menyediakan berbagai layanan seperti showroom penjualan motor, bengkel resmi (AHASS), dan promosi penjualan yang menarik seperti potongan angsuran dan program tukar tambah kendaraan.

Menurut Mangkunegara (2024:15), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik kepada karyawan, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja dengan efektif dan produktif untuk mencapai kuantitas yang diharapkan.

Kinerja karyawan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, temuan awal menunjukkan adanya tantangan terkait disiplin kerja dan efektifitas pelatihan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Observasi menunjukan tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, kurangnya upaya dan tanggung jawab karyawan, dan penurunan kualitas pelayanan, ketidakpuasan, dan potensi kehilangan pelanggan. Selain itu, program pelatihan saat ini dianggap tidak efisien karena tidak terorganisir dengan baik, tidak berfokus pada kebutuhan khusus untuk pekerjaan. Hal ini berimbas, pada materi pelatihan kurang mendalam dan kurang aplikatif, serta minimnya evaluasi dan tindak lanjut pasca pelatihan, yang dapat berimbas pada lingkungan kerja yang kurang harmonis. Ketidakkonsistenan dalam penegakan disiplin kerja menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk mematuhi aturan dan prosedur. Pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng berdasarkan hasil wawancara karyawan mengungkapkan hak cuti karyawan dalam hari kerja aktif maksimal satu hari dalam satu bulan. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang mengajukan cuti atau izin melebihi ketentuan yang ditentukan, sehingga pekerjaan dan tanggung jawab tidak dapat terselesaikan dengan baik, bahkan pekerjaan menjadi tidak optimal dan target tidak tercapai. Ketidaktaatan ini dapat mengganggu produktivitas, meningkatkan beban kerja karyawan lain, dan menciptakan ketidakadilan dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan pentingnya penegakan sistem disiplin yang konsisten, seperti pengawasan yang ketat dan pemberian sanksi yang adil, untuk memastikan seluruh karyawan mematuhi peraturan dan mendukung budaya organisasi yang efisien dan produktif.

Selain disiplin kerja, pelatihan adalah komponen penting yang tidak boleh diabaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Pelatihan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan jika tidak sesuai dengan kebutuhan kerja mereka atau tidak terintegrasi dengan tujuan organisasi. Akibatnya, organisasi harus memastikan bahwa pelatihan dirancang secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ke beberapa karyawan di PT Bintang Motor di Ciseeng, bahwa instruktur pelatihan yang memberikan pelatihan ke pada karyawan adalah karyawan senior yang mengandalkan pengalaman kerja, bukan instruktur profesional, mengakibatkan penyampaian materi yang kurang efektif, yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Ketidakefektifan pelatihan menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya memahami tanggung jawab atau tugas mereka, yang akhirnya berkontribusi pada kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini menegaskan pentingnya pelatih yang kompeten dan pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan kerja agar hasilnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Disiplin kerja dan pelatihan adalah beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Kinerja seorang pekerja menunjukkan sejauh mana seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, kinerja karyawan sebuah hasil dari interaksi berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja yang baik menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan membantu mencapai target pribadi. Pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng kinerja karyawan tidak selalu mencapai target yang diharapkan, hal tersebut dapat terjadi karena faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan ketaatan peraturan, pelaksanaan pelatihan yang kurang efektif, lingkungan kerja yang tidak mendukung. Beberapa faktor dan masalah yang dalam suatu perusahaan terdapat hubungan baik atau tidaknya hasil yang diberikan dalam bekerja seperti disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan jelas bahwa hal tersebut menjelaskan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka pada penelitian ini berfokus pada mengidentifikasi dan mengukur kekuatan serta arah hubungan atau korelasi antara disiplin kerja dan pelatihan dengan kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul " Korelasi Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Motor Honda Di Ciseeng ".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024:18) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada fisafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Guna memperoleh data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi ini, maka penulis mengambil objek penelitian adalah PT Bintang Motor Honda di Ciseeng yang beralamat di Jl. Raya H. Usa No.398, Ciseeng, Kec. Ciseeng, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16120 Indonesia. Waktu penelitian dilakukan dimulai pada bulan September 2024 sampai Juli 2025.

Operasional variabel penelitian mengacu pada atribut, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (disiplin kerja dan pelatihan) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel ini akan diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Bintang Motor Honda di Ciseeng yang berjumlah 53 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah 53 responden yang dipilih adalah karyawan PT Bintang Motor Honda di Ciseeng.

Untuk pengumpulan data, digunakan beberapa teknik, seperti observasi, kuesioner, wawancara, studi kepustakaan dan dokumentasi. Data akan dianalisis dengan

mengelompokkan, mentabulasikan, dan menyajikan data berdasarkan variabel, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

Selain itu, digunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden, dengan kriteria skor yang sudah ditetapkan. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah salah satu langkah penting dalam mengevaluasi hasil penelitian secara sistematis dan ilmiah.

Semua metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akan mendukung tujuan penelitian Anda dengan baik dan benar.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2024:107) menyatakan bahwa "Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi". Apabila salah satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*).

B. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing- masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja (X1)	0.246	4.062
	Pelatihan (X2)	0.246	4.062

Sumber: data diolah penulis spss versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,246 dan pelatihan sebesar 0,246, dimana nilai kedua tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel disiplin kerja 4,062 dan pelatihan sebesar 4,062 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian mode regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin Watson.

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Uji Durbin PT Bintang Motor Honda di Ciseeng

Kriteria	Keterangan
< 1.000	Ada gangguan autokorelasi
1.100 – 1.550	Tanpa kesimpulan
1.550 – 2.460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2.460 – 2.900	Tanpa Kesimpulan
> 2.900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Algifari (2024:365)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji autokorelasi dengan durbin watson

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

1	.969 ^a	.939	.861	4.023	2.101
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada pengaruh autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,101 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460.

C. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.868**	.871**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	53	53	53
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.868**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	53	53	53
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.871**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	53	53	53

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

Sumber : data diolah SPSS versi 30

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sebagai berikut:

- 1) Bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 0,868 yang artinya masuk dalam interval 0,80 – 1,000 kategori **sangat kuat**. Bahwa disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel pelatihan (X1) yaitu sebesar 0,871 yang artinya masuk dalam interval 0,80 – 1,000 masuk dalam kategori **sangat kuat**. Bahwa pelatihan mempunyai tingkat hubungan terhadap kinerja karyawan.
- a. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

Model Summary									
Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.915 ^a	.836	.830	4.458	.836	127.776	1	0	<.001

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

Sumber : data diolah SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan tabel tersebut data diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,915 nilai tersebut masuk dalam interval 0,80 -1,000 kategori sangat kuat. Yang berarti tingkat hubungan variabel disiplin kerja (X1) dan variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

D. Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 6. Hasil uji linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	- .880	4.072		.216	.830
2 Disiplin kerja	.423	.128	.381	.302	.002
3 Pelatihan	.614	.126	.564	.893	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah SPSS versi 30

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -0,880 + 0,423X_1 + 0,614X_2$. Dari persamaan diatas -0,880 dengan arah negatif, maka variabel X_1 dan X_2 dianggap inkonstan atau bernilai < 0 . Maka variabel Y akan menurun -0,880.
- 2) Koefisien X_1 bernilai 0,423 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X_1 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,423%.
- 3) Koefisien X_2 bernilai 0,614 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X_2 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,614%.

E. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.753	5.368

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber : data diolah SPSS versi 30,2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,758 atau sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-75,8\%)=24,2\%$ dipengaruhi faktor lain misalnya komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Detrminasi Secara Parsial variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Model Summary				
----------------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.797	4.872
a. Predictors: (Constant), pelatihan				

Sumber: data diolah SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,801, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-80,1\%)=19,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.836	.830	4.458
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan				

Sumber : data diolah SPSS versi 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien dterminasi sebesar 0,836, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-83,6\%)= 16,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

F. Uji Hipotesis

Menurut sugiono (2022:63), mengatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan singkat yang , merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diduji kebenarannya.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk pengaruh atau hubungan antara disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik uji t (uji Parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria tarif signifikan 5% (0,05) dan membanding t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun ketentuan t_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus : $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurang } 1)$ atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti maka :

$t_{tabel} = (0,05/2; 53-2-1)$ $t_{tabel} = (0,025; 50)$ kemudian pada distribusi nilai tabel df =50 pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai tabel sebesar 2,008 dari hasil penelitian, bahwa koefisien regresi nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

Ho: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng

Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.085	4.898		17	.986
	Disiplin kerja	.967	.076	.871	12.639	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,639 sedangkan nilai t_{tabel} $n = 50$ sebesar, 2,008 karena nilai t_{hitung} 12,639 > t_{tabel} 2,008 dan nilai taraf signifikansi 0,001 < 0,05 H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng.

b. Uji Hipotesis Untuk Variabel pelatihan (X2)

Hipotesis yang akan digunakan pada bagian ini adalah:

$H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng

$H_a: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil uji hipotesis (uji t) variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.143	3.979		1.292	.202
	Pelatihan	.974	.068	.895	14.313	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data di olah SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,313 sedangkan nilai t_{tabel} $n = 50$ sebesar 2,008. Karena nilai t_{hitung} 14,313 > t_{tabel} 2,008 dan nilai taraf signifikansi 0,001 < 0,05 H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah pengujian secara bersama-sama seluruh variabel

Independennya (Disiplin Kerja dan Pelatihan) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

$H_{03}: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng.

$H_{a3}: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap

Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng.

Maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh $(53-2-1) = 50$, jadi $F_{tabel} = 3,18$, kriteria dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 30 adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (F)
Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	5079.021	2	2539.511	127.77	<.001
Residual	993.733	50	19.875		
Total	6072.755	52			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan					
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan					

Sumber : data diolah SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 127,77 dengan nilai signifikan F_{tabel} sebesar 0,001. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,001) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai $F_{hitung} = 127,77 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,18$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,868 yang artinya berada di interval 0,80 – 1,000 kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar determinasi sebesar 0,758 atau sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-75,8\%)=24,2\%$ dipengaruhi faktor lain. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,639 sedangkan nilai t_{tabel} $n = 50$ sebesar, 2,008 karena nilai t_{hitung} $12,639 > t_{tabel}$ 2,008 dan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng.

B. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 yang artinya berada di interval 0,80 – 1,000 termasuk dalam kategori **sangat kuat**. Bahwa pelatihan mempunyai tingkat hubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,801, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berkorelasi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-80,1\%)=19,9\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 14,313 $> t_{tabel}$ 2,008

dan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ h_{02} ditolak dan h_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat korelasi yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng".

C. Pengaruh Disiplin kerja (X1), Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) berkorelasi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan analisis perhitungan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,915 nilai tersebut masuk dalam interval 0,80 -1,000 kategori **sangat kuat**. Yang berarti tingkat hubungan variabel disiplin kerja (X1) dan variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan diperkuat hasil dari hasil berbagai perhitungan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,836, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berkorelasi terhadap kinerja karyawan sebesar 83,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-83,6\%) = 16,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Sedangkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 127,77 dengan nilai signifikan F_{tabel} sebesar 0,001. Serta hasil pengujian korelasi simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai $F_{hitung} = 127,77 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,18$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis

Merumuskan beberapa kesimpulan diantaranya adalah, Disiplin kerja (X1) untuk koefisien regresi (0,423) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan berkorelasi dengan peningkatan 0,423 unit pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain konstan. Disiplin kerja (X1) berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng, yang ditandai dengan diperoleh hasil korelasi koefisien korelasi sebesar 0,868 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 0,758 atau sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-75,8\%) = 24,2\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 12,639$ $t_{tabel} 2,008$ atau $(12,639 > 0,05)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan (X2) untuk koefisien regresi (0,614) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada pelatihan akan berkorelasi dengan peningkatan 0,614 unit pada kinerja karyawan, dengan asumsi lain variabel konstan. Pelatihan (X2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,871 yang artinya berada di interval 0,80 – 1,000 termasuk dalam kategori **sangat kuat**. Bahwa pelatihan mempunyai tingkat hubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,801, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-80,1\%) = 19,9\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 14,313 > t_{tabel} 2,008$ dan nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ h_{01} ditolak dan h_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "terdapat korelasi yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng".

Disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan analisis perhitungan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,915 nilai tersebut masuk dalam interval 0,80 -1,000 kategori **sangat kuat**. Yang berarti tingkat hubungan variabel disiplin kerja (X1) dan variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,836, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berkorelasi terhadap kinerja karyawan sebesar 83,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-83,6\%) = 16,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Sedangkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 127,77 dengan nilai signifikan F_{tabel} sebesar 0,001. Serta hasil pengujian berkorelasi simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai $F_{hitung} = 127,77 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,18$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Motor Honda di Ciseeng.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Turnip, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 35-44.
- Apriyani, N., & Santo Hegiarto, A. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di CV. Zinnia Indonesia. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 551-562.
- Arif, F., & Tiara, C. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 235-2
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610-621.
- Candana, D. M., & Ali, H. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. CV. Gita Lentera.
- Erina Rulianti, S. I. P., Ali Ibrahim, M. T., Muhammad Junaid Kamaruddin, S. M., HM, A., Abdul Haris, S. E., MM, M. P., ... & MM, M. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342.
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Sari, R. M. (2024). *Sinergi Kemampuan Kerja Dan Pengawasan Dalam Optimalisasi Produktivitas Pegawai Dinas*. Serasi Media Teknologi.
- Manullang, J. F., & Noor, M. I. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Mulyati, E., Arsyad, M. R., Suryaningsih, S., Maryati, S., Gustina, L., Junianto, P., ... & Hidayati, S. (2024). *Pengantar SPSS: Teori, implementasi dan interpretasi*. CV. Gita Lentera.
- Nasution, U. H., & Junaidi, L. D. (2024). *Metode penelitian*.
- Pebriyanti, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Godongijo Asri Cinangka-Depok. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 358-374.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal books.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt liong indotasa bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176-184.
- Sayekti, A. R., Bayudhigantara, E. M., & Rustomo, R. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Honda Prospect Motor). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 7716-7727.
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(2), 17-31.
- Siregar, S. A. (2024). *Kumpulan jurnal akreditasi Sinta (akuntansi keuangan)*. Belajar Akuntansi Online.
- SOEPANDI, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenko No Kai. *Jurnal Semarak*, 3(3), 11-28.
- 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.
- Tampubolon, R. I. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Duta Niaga Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(2), 249-262.
- Wahyudi, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Federal International Finance (FIF) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 196-203.
- Widyastuti, T. A. R., Mukhlis, I. R., Tondong, H. I., Nur, M. D. M., Utami, R. N., Kusumastuti, S. Y., ... & Krisifu, A. (2024). *Metodologi Penelitian: Panduan Lengkap Penulisan Karya Ilmiah*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wijaya, S. M. (2024). *Pengaruh Perilaku Konsumen Dan Persepsi Konsumen Terhadap Keunggulan Bersaing Di Salon Cs Beauty Studio Kisaran* (Doctoral dissertation, STIE Eka Prasetya).
- Wulandari, N. (2024). *Strategi Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja*. Serasi Media Teknologi.