**Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**
Volume 1 Nomor 3, Juli 2024: 165-173

# PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EKA MAS REPUBLIK TANGERANG SELATAN

**Ridwan Noval[1*], Denok Sanarsi[2]**
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
ridwannoval898@gmail.com

(Diterima: 24 Mei 2024; Direvisi: 30 Juni 2024; Dipublikasikan: 8 Juli 2024)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Mas Republik Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi 65 orang. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pegolahan data yang digunakan yaitu uji instrument data, uji asusmsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi sederhana dan berganda serta uji hipotesis t dan f. Hasil uji koefisien korelasi sederhana pelatihan memiliki korelasi sangat kuat terhadap kinerja sebesar 0,911, uji koefisien sederhana lingkungan kerja memiliki korelasi kuat terhadap kinerja sebesar 0,676 sedangkan koefisien korelasi berganda pelatihan dan disiplin kerja memiliki korelasi sangat kuat terhadapa kinerja karyawan sebesar 0,911. Hasil uji koefisien determinasi sederhana pelatihan memiliki kontribusi sebesar 0,830 atau 83,3% terhadap kinerja karyawan, uji koefisien determinasi sederhana disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 0,475 atau 47,5% terhadap kinerja, sedangkan uji koefisien determinasi berganda pelatihan dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 0,844 atau 84,4% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis t menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karaywan karena t hitung > t tabel atau 17,549 > 1,669 dan nilai sig 0,000<0,05 dan disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karena nilai t hitung > t tabel atau 7,276 > 2,011 dan nilai sig 0,000<0,05. Serta secara simultan pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan pada nilai f hitung > f tabel atau 168,026 > 3,993 nilai sig 0,000< 0,05.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Disiplin Dan Kinerja

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to determine the effect of training and discipline on employee performance at PT Eka Mas Republik South Tangerang both partially and simultaneously. The method used is an associative method with a quantitative approach with a population of 65 people. The sample withdrawal method uses saturated samples, so that the entire population is sampled. The data processing methods used are data instrument test, classical assumption test, simple and multiple linear regression tests, simple and multiple correlation coefficient tests, simple and multiple determination coefficient tests and t and f hypothesis tests f. The results of the simple correlation coefficient test training has a very strong correlation to performance of 0.911, the simple coefficient test of the work environment has a strong correlation to performance of 0.676 while the multiple correlation coefficients of training and work discipline have a very strong correlation to employee performance of 0.911. The simple determination coefficient test results of training has a contribution of 0.830 or 83.3% to employee performance, the simple determination coefficient test of the work environment has a contribution of 0.475 or 47.5% to performance, while the multiple determination coefficient test of training and work environment has a contribution of 0.844 or 84.4% to employee performance. Based on the t hypothesis test, it shows that training has an effect on employee performance because t count> t table or 17.549> 1.669 and sig value 0.000 <0.05 and discipline also affects performance because the t value> t table or 7.276> 2.011 and sig value 0.000 <0.05. And simultaneously training and discipline affect employee performance, this is evidenced in the value of f count> f table or 168.026> 3.993 sig value 0.000 <0.05.*

***Keywords:*** *Training, Discipline and Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam setiap bisnis atau organisasi. Organisasi perlu memiliki staf yang berkualifikasi tinggi dan berpengetahuan luas agar operasi manajemen dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, organisasi juga perlu melakukan upaya untuk


*Copyright* © 2024 Pada Penulis

menjalankan bisnis seefisien mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat konteks permasalahan yang telah disebutkan di atas, makarumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan di PT Eka Mas Republik, Tangerang Selatan, berdampakpada kinerja karyawan sampai batas tertentu?
2. Apakah disiplin kerja di PT Eka Mas Republik, Tangerang Selatan, berdampakpada kinerja karyawan sampai batas tertentu?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diPT Eka Mas Republik, Tangerang Selatan, secara bersamaan?

Tujuan penelitian yang dihasilkan dari perumusan masalah di atas adalahsebagai berikut:

1. Mengatuhi adakah pengaruh secara parsial anatar Pelatihan terhadap KinerjaKaryawan.
2. Mengetahui adakah pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara Pelatihan dan DisiplinKerja terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE

Populasi Menurut Sugiyono (2018:117) adalah wilayah generalisasi (suatukelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dankarakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pada tempat Penelitian yang telah ditetapkan makaPopulasi dalam Penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT Eka Mas Republik Tangerang Selatan yang berjumlah 65 orang dan beralamat di Ruko Malibu Blok B28 (Samping ITC BSD ) Jl. Pahlawan Seribu, Lengkong Wetan, Serpong, Tangerang Selatan, Banten 15310.

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi".Arikunto (2019:104) mengatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secarakeseluruhan atau dinamakan sampel jenuh, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan Penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 65 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalanyang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang bisa disebut asumsi klasik". Dalam Penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi:

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk mengujiapakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis grafik histogram dan grafik *normal probability plot*, adapun analisis grafik dan ujistatistik sebagaii berikut:

1) Model Grafik

   Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas suatu data adalah dengan melihat *normal probability plot* sehingga hampir semua aplikasi *computer statistic* menyediakan fasilitas ini. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusinormal *(hypothetical distribution)*, dimana:

   a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
   b) Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Metode Statistik

   Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah menggunakan uji normalitas dengan teknik *kolmogorov- smirnov*. Dasarpengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas dengan kriteori:

a) Probabilitas > 0,05 maka hipotesis diterima karena data berdistribusi secara normal.
b) Probabilitas < 0,05 maka hipotesis ditolak karena data tidak berdistribusi secara normal.

Menurut Ghozali, (2016:103) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali(2016:103) mengatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagaii berikut:

1) Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya multikoliniearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2) Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwatidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji autokorelasi menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasiantara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t sebelumnya (Ghozali, 2016:107). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi salah satunya dengan uji Durbin-Watson (DW test). Hipotesisyang akan diuji adalah:

$H_o$: tidak ada autokorelasi (r=0)

Jika d (durbin watson) terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesi nol diterima,yang berarti tidak ada autokorelasi.

$H_1$: ada autokorelasi (r≠0)

Jika d (durbin watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-4dL) makahipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan Tabel:

**Tabel 1. Keputusan Uji Durbin Watson (Dw Test)**

| **Hipotesis Nol** | **Keputusan** | **Jika** |
|---|---|---|
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | 0<d<dl |
| Tidak ada autokorelasi positif | No Decision | dl≤d≤du |
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | 4‧ dl<d<4 |
| Tidak ada autokorelasi positif | No Decision | 4‧ du≤d≤4‧ dl |
| Tidak ada autokorelasi positif dan negatif | Tolak Ditolak | du<d<4‧ du |

*Sumber: imam ghozali,2016*

**a. Uji Heteroskedastisitas**

Digunakan untuk menguji apakah dalammodel regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual astu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016 hlm 134). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknyaheteroskedastisitas. Salah satunya adalah dengan melihat pola tertentu padagrafik scatterplot antara residulnya dengan variabel terikat. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang,melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**b. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah

Penelitian.Oleh karena itu, rumusan masalah Penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017 hlm 213). Dengan demikian hipotesis Penelitian dapat diartikan sebagaii jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah Penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

**c. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing- masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. DalamPenelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Pelatihan Kerja

H01:ρ1=0 Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Eka Mas Republik Tangerang Selatan Ha1:ρ1≠0 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Eka Mas Republik Tangerang Selatan

2) Variabel Disiplin Kerja

H02:ρ2=0 Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerjaterhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Eka Mas Republik Tangerang Selatan. Ha2:ρ2≠0 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerjaterhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Eka Mas Republik Tangerang Selatan.

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis(Uji t) ini, menurut Sugiyono (2019:184) dalam menguji hipotesis (Uji t) Penelitian ini adalah sebagaiberikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:184)

**d. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F merupakan teknik statistik inferensial parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif lebih dari dua sampel (K sampel) secara serempak setiap sampel terdiri atas dua kategori atau lebih (Sugiyono, 2017 hlm 183). Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linieryang digunakan sudah tepat atau belum. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:183) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

*Sumber : Sugiyono (2017:183)*

Keterangan:

r2 = Koefisien korelasi ganda k = Jumlah variabel dependentn = Jumlah anggota sampel dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Kriteori hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai probability signifikansi 0,05 dengan kriteori sebagaii berikut:

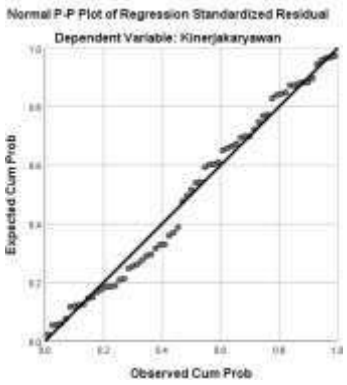
1) Jika probalility signifikansi < 0,05, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.
2) Jika probalility signifikansi > 0,05, maka H03 diterima dan Ha3 ditolak.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Digunakan untuk menentukan apakah nilai residual model regresi memiliki distribusi normal. dengan menggunakan ukuran untuk menentukan variabel independen yang tersisa, seseorang dapat mengasumsikan bahwa data terdistribusi secara normal, hampir terdistribusi secara normal, atau persamaan terdistribusi secara normal.




**Gambar a**
**Grafik P Plot Uji Normalitas**

Karena titik-titik pada Gambar a menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dianggap terdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolenieritas**

Untuk mengetahui apakah multikolinieritas memiliki konsekuensi negatifterhadap model relaps, maka dilakukan pengujian multikolinieritas. Nilai robustness dan VIF tidak mempengaruhi uji multikolinieritas. Jika tidak ada efek samping multikolinearitas pada model ini, maka nilai tolerance dan nilai VIF haruskurang dari 1. Tabel berikut ini menampilkan hasil multikolinearitas:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolenieritas**
**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics Tolerance | VIF |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 3.330 | 2.161 | | 1.541 | .128 | | |
| | Pelatihan | .809 | .065 | .812 | 12.421 | .000 | .588 | 1.700 |
| | Disiplikerja | .163 | .069 | .155 | 2.367 | .021 | .588 | 1.700 |

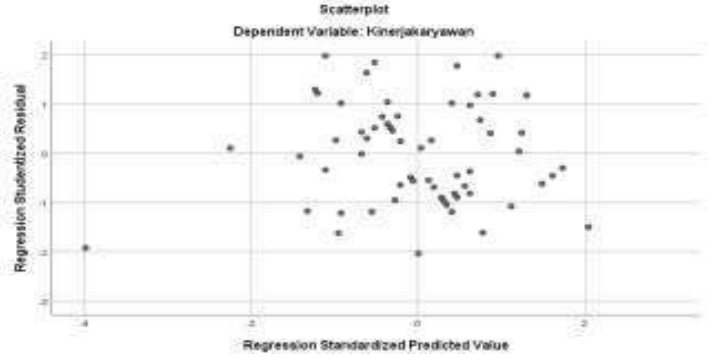
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber : Output SPSS Ver.26*

Tabel b menyajikan bahwa hasil uji multikolenieritas diatas dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolenieritas karena nilai VIF < 10atau (1,700<10) dan nilai tolerance nya < 0,1 atau (0,588 < 0,10).

**c. Uji Heteroskedasitas**

Adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua data dalam model regresi-yaitu penyimpangan dari asumsi heteroskedastisitas standar- dipastikan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Tidak adanya indikator heteroskedastisitas merupakan salah satu prasyarat



untuk sebuah model regresi. UjiGlesjer digunakan dalam uji perbedaan analisis regresi ini. Dengan kata lain, kita menggunakan persamaan regresi untuk meregresikan residual terhadap variabel independen, kemudian kita mengujinya dengan menggunakan scatterplot.

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi ini dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW). Berikut merupakan tabel pedoman uji autokorelasi dengan Durbin Watson(DW).

**Tabel 3. Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson**

| Kriteria | Keterangan |
|---|---|
| <1,000 | Terjadi Autokorelasi |
| 1,100 – 1,550 | Tidak Ada Kesimpulan |
| 1,550 – 2,460 | Tidak Terjadi Autokorelasi |
| 2,460 – 2,900 | Tidak Ada Kesimpulan |
| >2,900 | Terjadi Autokorelasi |

*Sumber : Algifari (2016 : 88)*

Dan berikut adalah hasil uji autokorelasi dengan aplikasi perangkat lunak SPSS ver.26:

**Tabel 4. Hasil Uji Auotokorelasi Berdasarkan Durbin Watson**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted RSquare | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .919[a] | .844 | .839 | 2.289 | 2.303 |

a. Predictors: (Constant), Disiplikerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

*Sumber : Output SPSS Ver. 26*

Nilai Durbin Watson pada tabel diatas adalah 2.303, yang terletak di antarainterval 1,550 s/d 2,460 dengan pernyataan tidak terjadi auotokrelasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil uji autokorelasi di atas tidak terjadi autokorelasi.

**e. Hasil Uji Hipotesis**

**1. Uji Hipotesis t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis. Standar kepentingan lima persen (0,05) digunakan, dengan mempertimbangkan tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini, yaitu = 0,05. Hal ini menunjukkan probabilitas 95% untuk mencapai hasil atau tingkat kesalahan 5%. Uji t memberikan hasil sebagai berikut

**Tabel 5. Uji Hipotesis T (Parsial) Variabel Pelatihan Terhadap KinerjaKaryawan**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 5.545 | 2.017 | | 2.748 | .008 |
| | Pelatihan | .908 | .052 | .911 | 17.549 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Output SPSS Ver 26*

Tabel 1 menyajikan informasi nilai uji hipotesis t sebesar 17,549 (t hitung) > (t tabel) atau (17,549 > 1,669) & signifikannya < 0,050 atau (0,000 < 0,050) dengan ini mmebuktikan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Uji Hipotesis T (Parsial) Variabel Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 14.225 | 3.659 | | 3.888 | .000 |
| | Disiplin | .711 | .098 | .676 | 7.276 | .000 |

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Output SPSS Ver 26*

Tabel 1 menyajikan informasi nilai uji hipotesis t sebesar 7,276 (t hitung) > (t tabel) atau (7,267 > 1,669) & signifikannya < 0,050 atau (0,000 < 0,050)dengan ini membuktikan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**2. Uji Hipotesis F (Simultan)**

Untuk pengujian ini digunakan uji F (SecaraSimultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika F hitung > F tabel maka H0 diterima dan H3 ditolak.sedangkan Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Berikut hasil uji f :

**Tabel 7. Uji Hipotesis F (Simultan) Variabel Pelatihan Dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1761.036 | 2 | 880.518 | 168.026 | .000[b] |
| | Residual | 324.902 | 62 | 5.240 | | |
| | Total | 2085.938 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

*Sumber : Output SPSS Ver 26*

Tabel 2 menyajikan informasi nilai pelatihan dan disiplin kerja sebesar168,026 (f hitung) > (f tabel) atau (168,026 > 3,993) dan & signifikannya < 0,05atau(0,000 < 0,05).

## SIMPULAN

**1. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis thitung pada variabel pelatihan > ttabel, atau 17,546 > 1,669,mendukung kesimpulan bahwa pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan pelatihan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan, yang ditunjukkan dengan uji koefisien korelasi yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,911 dan berada di antara "0,800-1,000" hal ini menunjukan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang sangat kaut terhadap kinerja karyawan. Temuan uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan kontribusi sebesar 83% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dampak signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan karena pelatihan kerja memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk meningkatkan keahlian mereka di bidang-bidang tertentu, yangkemudian memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebihsukses dan efektif. Oleh karena itu, pelatihan di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga karyawan secara individu.

**2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai uji hipotesis thitung variabel disiplin kerja sebesar 7,267 > 1,669 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya. Kinerja karyawan dan disiplin kerja berkorelasi tinggi, yang ditunjukkan dengan uji koefisien korelasi yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,676 dan berada di antara "0,600 - 7,999" yang menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Temuan uji koefisien determinasi lebih lanjut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 45,7% terhadap kinerja karyawan. Fakta bahwa karyawan yang mempraktekkan disiplin kerja bekerja secara konsisten dan rutin untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, yang menguntungkan organisasi, merupakan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menjaga disiplin kerja lebih dari sekadar mematuhihukum; disiplin kerja juga penting untuk menghasilkan pekerjaan yang sangat

baikdan menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

### 3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian tersebut di atas mendukung kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan, yang ditunjukkan oleh nilaiuji hipotesis F, dimana fhitung > ftabel atau (168,026 > 3,993). Kinerja karyawan berkorelasi tinggi dengan pelatihan dan disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan olehuji koefisien korelasi, yang memiliki nilai 0,919 dan berada dalam rentang "0,800-1,000". Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel-variabel yang terkait dengan disiplin kerja dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 84,4% terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang disebutkan di atas menunjukkan bagaimana pelatihan dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Meskipun pelatihan dapat membantu perusahaan meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan mereka, karyawan juga perlu mempraktikkan disiplin di tempat kerja agar dapat menyelesaikan tugas mereka dengan cepat dan efektif, yang akan meningkatkankinerja seluruh organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA


Adinda, Firdaus, & Agung. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Indonesia Journal Of Innovation Multidisipliner*.

Ansory, & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Audah. (2020). Penagruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuan*.

Baehaki, & Faisal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*.

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.

Fangaziah, Agung, & Nurhayati. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Journal Of Innovation Multidisipliner Research*.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kelima.* Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hartatik. (2016). *Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Laksana.

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, M. (2016). *Manajemen Sumbe Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Hasibuan, M. (2018). *Manajemn Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dien Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Iskandar. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. *Riau Economic And Business Review*.

Jannah. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia .* Osf Io 7.

Karyono. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik STMI Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian dan Inovasi*.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).* Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Maharahi, & Effendy. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Perkusi : Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia* .

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan .* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*.

Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni Dan Teknologi*.

Onsardi, & Finthariasari. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).* Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Pangestika, Astari, Silaban, & Haitami. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*.

Patra, Ismail, & Wijaya. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis* .

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.

Saefullah, S. &. (2019). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Salehah. (2020). Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di MIN 3 Pringsewu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.

Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(2), 48-65.

Septyandi, & Susanto. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis dan Manajemen*.

Silaen. (2021). *Kinerja Karyawan.* Bandung: Widina Bahkti Persada.

Sugiyono. (2015). *Metode Kunatitatif dan Kualitatif, dan R&D .* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Kunatitatif dan Kualitatif, dan R&D edisi 1.* Bandung: Metode Kunatitatif dan Kualitatif, dan R&D.

Sugiyono. (2017). *Metode Kunatitatif dan Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Kunatitatif dan Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kunatitatif dan Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, *5*(1), 1-18.

Suryani, & Zakiah. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* .

Susan. (2019). Manajeme Sumber Daya Manusia. *Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Sutisna, & Effane. (2022). Fungsi Manajemn Sarana Dan Prasarana. *Jurnal Karimah Tauhid*.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Uyun. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Jurnal Universitas Islam Negeri Aalauddin Makassar*.

Wolor, Ardiansyah, Rofaida & Nurkhin (2022). Impact of Toxic Leadership on Employee Performance. Health Psychology Research.

Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado . *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,Bisnis dan Akuntansi*.

Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business Management and Accounting*.