Spectrum: Multidisciplinary Journal
Vol. 1, No.4, September 2024
e-ISSN 3032-5838

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan

Adi Wijaya[1*], Didi Sunardi[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
adiwijaya.oppoa83@gmail.com, dosen00724@unpam.ac.id

(Diterima: 1 September 2024; Direvisi: 17 September 2024; Dipublikasikan: 9 Oktober 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=8,579+0,776X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,853 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan kontribusi pengaruh 72,8%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} 2,395>2,002 t_{tabel}, sehingga Ha diterima dan H_0 ditolak, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=0,966+0,902X_2$. Koefisien korelasi 0,909 menandakan hubungan yang sangat kuat, dengan kontribusi pengaruh 82,6%. Uji hipotesis menunjukkan t_{hitung} 6,441>2,002 t_{tabel}, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=1,291+0,232X_1+0,681X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,918 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh 84,2%. Uji hipotesis F_{hitung} 152,255>3,16 F_{tabel} menunjukkan bahwa Ha diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of job training and work discipline on employee performance at PT Putra Abadi Jaya Mandiri in South Tangerang. The research uses a quantitative method with a saturated sampling technique involving 60 respondents. Results indicate that job training significantly affects employee performance, with a regression equation of Y=8.579+0.776X1. The correlation coefficient of 0.853 shows a strong relationship, with a 72.8% contribution effect. Hypothesis testing reveals a t-value of 2.395, exceeding the t-table value of 2.002, supporting the alternative hypothesis (Ha) and rejecting the null hypothesis (H0). Similarly, work discipline significantly impacts employee performance, with a regression equation of Y=0.966+0.902X2. The correlation coefficient of 0.909 indicates a strong relationship, with an 82.6% contribution effect. The t-value of 6.441 surpasses the t-table value of 2.002, thus rejecting H0 and accepting Ha. Together, job training and work discipline significantly influence employee performance, with a regression equation of Y=1.291+0.232X1+0.681X2. The correlation coefficient of 0.918 shows a strong relationship, with an 84.2% contribution effect. The F-value of 152.255 exceeds the F-table value of 3.16, confirming the simultaneous significant impact of job training and work discipline on employee performance at PT Putra Abadi Jaya Mandiri in South Tangerang.

Keywords: Job Training; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era industri global saat ini, persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan semua sumber daya demi menghasilkan produk berkualitas tinggi. Fenomena ini terjadi di hampir semua sektor industri di seluruh dunia, mulai dari teknologi hingga manufaktur dan jasa. Perusahaan di berbagai belahan dunia menghadapi tekanan yang sama untuk berinovasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Inovasi teknologi dan globalisasi telah membuka pasar baru, namun juga memperketat persaingan, sehingga hanya perusahaan yang mampu beradaptasi dengan cepat yang akan bertahan. Kualitas produk sangat bergantung pada peran sumber daya manusia dalam proses produksi.

Perusahaan sebagai organisasi mengumpulkan individu yang disebut karyawan untuk menjalankan kegiatan operasional, di mana kinerja dan kompetensi mereka menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan bisnis. Dalam konteks global ini, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Hal ini melibatkan tidak hanya perekrutan dan pelatihan, tetapi juga pengembangan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan motivasi yang tinggi untuk berkontribusi secara optimal. Investasi dalam sumber daya manusia menjadi penting karena karyawan yang kompeten dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas, dan daya saing perusahaan di pasar global.

Industri global menghadapi tantangan serupa, termasuk dalam sektor teknologi, manufaktur, dan jasa. Persaingan yang semakin ketat di pasar global memaksa perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi operasional mereka. Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, perusahaan juga harus mampu memanfaatkan teknologi dan data untuk mengoptimalkan proses bisnis dan meningkatkan produktivitas. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi dengan manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar global.

Dalam industri besi dan baja, permasalahan yang kerap terjadi adalah persaingan yang sangat ketat dengan produsen besi lainnya serta fluktuasi permintaan yang dipengaruhi oleh adanya proyek-proyek besar atau tidaknya. Industri ini juga menghadapi tantangan dari aspek lingkungan, regulasi pemerintah, dan perkembangan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, perusahaan besi dan baja perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan tersebut. Hal ini melibatkan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien, penggunaan teknologi yang canggih, serta implementasi praktik manajemen yang tepat.

Manajemen merupakan kekuatan utama dalam sebuah organisasi untuk mengelola dan mengoordinasikan sumber daya manusia. Manajer bertanggung jawab atas kinerja organisasi saat ini dan potensinya di masa depan. Menurut Hasibuan (2019:1), "Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien". Manajemen suatu faktor yang menentukan dalam pencapaian suatu tujuan dan keberhasilan pada di setiap perusahaan, oleh karena itu perusahaan yang tidak mengikuti perubahan zaman dengan sendirinya akan tertinggal oleh perusahaan lainnya. Untuk itu perusahaan yang ingin bersaing di zaman yang serba cepat ini harus menggunakan manajemen untuk menjalankan aktivitasnya. Sumber daya manusia (SDM) berperan aktif dan memiliki banyak kepentingan dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka merencanakan program dan menentukan keberhasilan kegiatan organisasi atau perusahaan. Mengingat peran penting ini, organisasi atau perusahaan sangat menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia. Dengan karyawan yang berkinerja baik, visi dan misi organisasi atau perusahaan dapat terwujud, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan merupakan perusahaan jasa yang bertempat di Tangerang Selatan, dan didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada calon konsumennya dalam bidang kontraktor serta *supplier* pemasok barang-barang pembangunan gedung, instalasi listrik, dan penyedia generator. Untuk mencapai tujuannya, PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan terdiri dari mitra dan rekanan yang sangat kompeten. Maka dari itu, untuk membawa perusahaan ke arah yang positif dalam kegiatan bisnisnya, PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja baik.

Kinerja yang baik ditunjukkan oleh peningkatan pencapaian dan kualitas pekerjaan yang baik, kemampuan melakukan tindakan yang mendukung pekerjaan secara optimal, kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab penuh terhadap tugas dan kewajibannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:75) yang menyatakan bahwa hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, dicapai oleh seorang pegawai dalam

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peran penilaian kinerja karyawan memiliki andil yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan bisnis sebuah perusahaan dalam rangka dapat memberikan evaluasi kinerja di masa lalu dan sebagai patokan dalam meningkatkan level kinerja para karyawan perusahaan tersebut di masa mendatang (Bintoro & Daryanto, 2017:22).

Berikut ini dipaparkan sajian hasil kinerja penjualan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan yang penulis dapatkan melalui manajemen perusahaan dengan sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Penjualan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan Periode 2019-2023

Tahun	Rekapitulasi Penjualan			
	Barang Pembangunan Gedung (Miliar Rupiah)	Instalasi Listrik (Miliar Rupiah)	Penyedia Generator (Miliar Rupiah)	Total Penjualan (Miliar Rupiah)
2019	50	60	40	150
2020	45	55	30	130
2021	35	50	25	110
2022	30	40	20	90
2023	20	35	15	70

Sumber: Data internal PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan (2024).

Melalui tabel 1.1 di atas, didapatkan fenomena dalam lima tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan kinerja penjualan di semua sektor utama: pembangunan gedung, instalasi listrik, dan penyediaan generator. Pada tahun 2019, total penjualan tercatat 150 miliar Rupiah, namun terus menurun hingga 70 miliar Rupiah pada tahun 2023. Penjualan barang pembangunan gedung turun dari 50 miliar Rupiah pada tahun 2019 menjadi 20 miliar Rupiah pada tahun 2023. Penjualan instalasi listrik juga berkurang, dari 60 miliar Rupiah pada tahun 2019 menjadi 35 miliar Rupiah pada tahun 2023. Selain itu, penjualan penyedia generator menurun dari 40 miliar Rupiah pada tahun 2019 menjadi 15 miliar Rupiah pada tahun 2023. Tren penurunan ini menunjukkan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjaga kinerja penjualan di tengah persaingan ketat di industri konstruksi dan penyediaan barang serta jasa.

Terjadi penurunan level kinerja karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan secara rata-rata dari persentase yang menjawab "tidak setuju" sebesar 57%. Aspek penurunan kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan terjadi pada aspek kualitas kerja karyawan yang menurun hingga mencapai 57% atau sekitar 34 karyawan menjawab "tidak setuju", kemudian pada aspek kuantitas kerja juga mendapatkan penurunan kinerja karyawan hingga 55% atau sekitar 33 karyawan menjawab "tidak setuju". Selain kedua aspek tersebut, masih terdapat penilaian pada aspek pengetahuan kerja serta aspek tanggung jawab yang mendapatkan penilaian kinerja karyawan lebih dari 58% dan 53% karyawan menjawab "tidak setuju", dan hanya pada aspek pelaksanaan tugas yang mendapatkan penilaian kinerja karyawan yang cukup baik dengan persentase sebesar 52% yang menjawab "setuju". Penurunan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan ini tentunya dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terlalu lama maka diperkirakan tentu akan berdampak buruk jika tidak dilakukan perbaikan, maka kinerja PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan ini akan terus mengalami penurunan.

Kecenderungan penurunan kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan dapat diindikasikan oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja yang tidak berjalan secara optimal. Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh (M. D. Lestari dkk., 2023) didapatkan hasil penelitian yaitu kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan, dan hasil penelitian serupa

yang dilakukan oleh (Sari & Mahfudiyanto, 2023) juga mendapatkan kesimpulan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satu faktornya adalah pelatihan kerja yang dilakukan pada perusahaan tersebut. Pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Soedarso, 2018:82). Pelatihan kerja terhadap karyawan yang dilakukan secara tepat dan optimal dapat memberikan dampak nyata bagi perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Carrell dalam (Sutrisno, 2018:34), bahkan menjelaskan bahwa terdapat tujuh maksud utama dari program pelatihan kerja meliputi perbaikan terhadap kinerja karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan yang sulit teratasi, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, serta memberi kepuasan untuk pengembangan personal.

Berikut ini dapat dilihat data hasil pelatihan kerja karyawan yang pernah diselenggarakan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan dalam 3 (tiga) tahun terakhir dengan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pelatihan Kerja Karyawan

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Dilatih	Target Karyawan Dilatih	%
2021	60	29	43	67,4%
2022	60	23	40	57,5%
2023	60	16	38	42,1%
Rata-Rata	**60**	**23**	**40**	**55,7%**

Sumber: PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat kondisi pelatihan karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 67,4% pada tahun 2022 sebesar 57,5% sampai 2023 menjadi 42,1%. Penurunan data pelatihan ini, yang mencerminkan nilai rata-rata partisipasi karyawan dalam pelatihan kerja selama tiga tahun terakhir hanya mencapai 55,7%, kemungkinan besar disebabkan oleh penurunan tingkat kehadiran peserta, yang mengakibatkan pelaksanaan dan implementasi yang kurang optimal. Jika situasi ini tidak diperbaiki, dampaknya bisa merugikan perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan perlu menekankan peningkatan pelatihan sebagai sarana pembelajaran yang berkelanjutan.

Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irfan dkk., 2024) didapatkan hasil penelitian yaitu, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sulu dkk., 2022) mendapatkan kesimpulan jika pelatihan kerja memiliki pengaruh yang negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi kedua hasil penelitian tersebut mendapat sanggahan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulfa & Padmantyo, 2023) dengan kesimpulan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang kurang disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan-peraturan perusahaan dirancang untuk dipatuhi oleh karyawan, termasuk ketepatan waktu dalam jam kerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, perilaku yang sesuai dalam menjalankan tugas, dan penggunaan seragam yang ditentukan. Rivai & Jauvani (2015:44) menegaskan bahwa disiplin kerja dapat diukur dari ketepatan waktu kedatangan dan pulang, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan seragam kerja, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas-tugas kerja.

Tingkat kedisiplinan para karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan mendapatkan penilaian yang masih dibawah dari standar meliputi penilaian terhadap aspek

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

"frekuensi kehadiran", masih terdapat karyawan yang belum konsisten untuk dapat hadir lebih awal dari waktu yang sudah diterapkan oleh perusahaan sebesar 62%, kemudian penilaian pada aspek "ketaatan peraturan kerja" mendapatkan persentase hanya sebesar 65% untuk penilaian "belum sesuai" yang diakibatkan sebagian karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan masih belum mampu dalam menunjukkan integritas dan tanggung jawab untuk mematuhi setiap peraturan kerja yang dibuat perusahaan. Serta penilaian yang mendapatkan sorotan rendah yaitu aspek "etika kerja" dengan mendapatkan persentase sebesar 58% untuk penilaian "belum sesuai" yang diakibatkan oleh karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan belum memberikan sikap yang cukup profesional dalam bekerja dan sopan santun dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, pelanggan, maupun pihak lainnya, walaupun pada aspek "tingkat kewaspadaan" dan "ketaatan pada standar kerja" mendapatkan persentase yang cukup baik. Tentu saja beberapa penilaian disiplin kerja yang kurang baik dari karyawan PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan mengindikasikan apabila kondisi ini dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan dampak terhadap penurunan kinerja karyawan dan dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023) didapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti dkk., 2020) mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi kedua hasil penelitian tersebut mendapat sanggahan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kitta dkk., 2023) yang mendapatkan kesimpulan yaitu, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis akan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk penelitian dengan judul: **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan**

METODE

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif, bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas. Penelitian ini dilakukan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan dengan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data yang kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Menurut Sugiyono (2019:8), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini fokus pada menguji pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri yang beralamat di Jl. Otista Raya No. 57, Kelurahan Cimanggis, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Penelitian dimulai dari bulan Desember 2023 hingga Juli 2024, dengan tahapan yang mencakup penulisan proposal, seminar proposal, penyempurnaan materi, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, serta pengolahan data yang telah didapat. Sugiyono (2019:13) menyatakan bahwa tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini direncanakan secara sistematis dan bertahap sesuai dengan kebutuhan penulis.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini mencakup variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Menurut Sugiyono (2019:159), variabel independen adalah variabel stimulus yang mempengaruhi variabel lain. Pelatihan kerja didefinisikan sebagai usaha sistematis untuk mengajarkan keterampilan kepada karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Disiplin kerja diartikan sebagai alat manajerial untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Sementara itu, variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja,

pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Definisi dan indikator masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel operasional variabel yang disusun berdasarkan sumber-sumber yang relevan seperti Dessler (2016:284) dan Rivai & Jauvani (2015:825).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas di PT Putra Abadi Jaya Mandiri, sedangkan kuesioner disebarkan kepada karyawan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert yang mencakup lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan yang mencakup catatan sejarah perusahaan, jumlah karyawan, dan literatur yang relevan. Menurut Sugiyono (2019:308), metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan, dan digunakan untuk memecahkan masalah.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Dalam pelnellitian ini, pelngujian telrhadap modell relgrelsi linielr dilakukan delngan langkah-langkah pelngujian asumsi klasik, telrmasuk uji Normalitas untuk melnelntukan apakah data pada modell relgrelsi pelnellitian telrdistribusi selcara normal atau tidak normal melnggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* selbagai belrikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	**Mean**	0
	Std. Deviation	3.4897244
Most Extreme Differences	**Absolute**	0.089
	Positive	0.046
	Negative	-0.089
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0.200[d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Mellalui hasil pelngujian asumsi klasik delngan tahapan uji Normalitas telrhadap modell relgrelsi dalam pelnellitian ini, pelnulis melmbelrikan kelsimpulan bahwa selluruh data pada pelnellitian ini dinyatakan tellah telrdistribusi selcara normal dikarelnakan nilai signifikansi (0,200) lelbih belsar dari 0,05. Maka pelnellitian ini dapat dilanjutkan delngan tahapan pelngujian sellanjutnya.

1. Uji Heterokedastisitas

Pelnellitian telrhadap modell relgrelsi linielr dalam pelnellitian ini dilakukan delngan tahapan uji asumsi klasik mellalui uji Heltelrokeldastisitas untuk melndapatkan kelsimpulan apakah data pada suatu modell relgrelsi pelnellitian telrjadi keltidaksamaan antar varian dari suatu relsidual atau tidak. Hasil pelngujian Heltelrokeldastisitas dalam pelnellitian ini dilakukan delngan melnggunakan uji *Gleljselr* selbagai belrikut:

Tabel 5.Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]				
Model	**Unstandardized Coefficients**	**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**

Copyright © 2024 Pada Penulis

		B	Std. Error	Beta		
1	**(Constant)**	1.478	1.255		1.177	0.24
	Pelatihan Kerja	0.049	0.058	0.224	0.846	0.4
	Disiplin Kerja	-0.012	0.063	-0.051	-0.19	0.85

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Mellalui hasil pelngujian asumsi klasik delngan tahapan uji Heltelrokeldastisitas telrhadap modell relgrelsi dalam pelnellitian ini, pelnulis melmbelrikan kelsimpulan bahwa diantara faktor pellatihan kelrja dan disiplin kelrja pada pelnellitian ini dinyatakan tidak telrjadi geljala Heltelrokeldastisitas dikarelnakan nilai signifikansi dari keldua faktor telrselbut selbelsar 0,401 (pellatihan kelrja) dan 0,847 (disiplin kelrja), dinyatakan lelbih belsar dari 0,05.

2. Uji Autokorelasi

Pelnellitian telrhadap modell relgrelsi linielr dalam pelnellitian ini dilakukan delngan tahapan uji asumsi klasik mellalui uji Autokorellasi untuk melndapatkan kelsimpulan apakah data pada suatu modell relgrelsi pelnellitian telrjadi kelsalahan pada pelriodel t delngan pelriodel t-1 atau tidak. Hasil pelngujian Autokorellasi dalam pelnellitian ini dilakukan delngan melnggunakan uji *Durbin-Watson* selbagai belrikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**	**Durbin-Watson**
1	0.918[a]	0.842	0.837	3.550	1.734
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui hasil pengujian di atas, penulis memberikan kesimpulan bahwa seluruh data pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala Autokorelasi dikarenakan nilai *Durbin-Watson* yang didapatkan berada pada interval 1,550-2,460 (tidak terdapat Autokorelasi). Maka penelitian ini dapat dilanjutkan dengan tahapan pengujian selanjutnya.

3. Uji Multikolinearitas

Pelnellitian telrhadap modell relgrelsi linielr dalam pelnellitian ini dilakukan delngan tahapan uji asumsi klasik mellalui uji Multikolinelaritas untuk melndapatkan kelsimpulan apakah diantara pellatihan kelrja dan disiplin kelrja pada modell relgrelsi pelnellitian telrjadi tingkat korellasi yang tinggi atau tidak. Hasil pelngujian Multikolinelaritas dalam pelnellitian ini dilakukan delngan selbagai belrikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	**VIF**
	(Constant)	1.291	2.111		0.612	0.543		
	Pelatihan Kerja	0.232	0.097	0.255	2.395	0.020	0.243	4.112

	Disiplin Kerja	0.681	0.106	0.687	6.441	0.000	0.243	4.112
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Mellalui hasil pelngujian asumsi klasik delngan tahapan uji Multikolinelaritas telrhadap modell relgrelsi dalam pelnellitian ini, pelnulis melmbelrikan kelsimpulan bahwa antara pellatihan kelrja dan disiplin kelrja tidak telrdapat korellasi yang tinggi karelna nilai *Tolelrancel* selbelsar 0,243>0,100, dan nilai *Variancel Inflation Factor* (VIF) selbelsar 4,112<10. Olelh karelna itu, pelnellitian ini dapat dilanjutkan delngan tahapan pelngujian sellanjutnya.

1. Uji Regresi Linier

Uji relgrelsi linielr dilakukan untuk melngeltahui bagaimana pellatihan kelrja dan disiplin kelrja dapat melmpelngaruhi kinelrja karyawan mellalui pelrubahan nilai dari pellatihan kelrja ataupun disiplin kelrja apabila dinaik atau turunkan. Hasil pelngujian relgrelsi linielr dalam pelnellitian ini telrbagi melnjadi uji relgrelsi linielr seldelrhana dan uji relgrelsi linielr belrganda delngan selbagai belrikut:

a. Uji Regresi Linier Sederhana

1) Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**	**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	**(Constant)**	8.579	2.321		3.696	0.000
	Pelatihan Kerja	0.776	0.062	0.853	12.446	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, mendapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yang disimpulkan oleh penulis dengan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 8{,}579 + 0{,}776X_1}$$

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Atas hasil persamaan tersebut, penulis menarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta didapatkan sebesar 8,579 Apabila kehadiran pelatihan kerja dianggap tidak ada atau setara dengan nilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 8,579 satuan.

b) Pelatihan kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,776. Disimpulkan apabila terjadi peningkatan dari pelatihan kerja, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,776 satuan, begitupun keadaan sebaliknya.

1) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients[a]					
Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

1	**(Constant)**	0.966	2.191		0.441	0.661
	Disiplin Kerja	0.902	0.054	0.909	16.620	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, mendapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yang disimpulkan oleh penulis dengan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}966 + 0{,}902X_2}$$

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Atas hasil persamaan tersebut, penulis menarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta didapatkan sebesar 0,966. Apabila kehadiran disiplin kerja dianggap tidak ada atau setara dengan nilai nol (0), maka kinerja karyawan pada bernilai 0,966 satuan.
b) Disiplin kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,902. Disimpulkan apabila terjadi peningkatan dari disiplin kerja, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,902 satuan, begitupun keadaan sebaliknya.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	**(Constant)**	1.291	2.111		0.61	0.54
	Pelatihan Kerja	0.232	0.097	0.255	2.4	0.02
	Disiplin Kerja	0.681	0.106	0.687	6.44	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, mendapatkan nilai persamaan regresi linier berganda dengan sebagai berikut:

$$Y = 1{,}291 + 0{,}232X_1 + 0{,}681X_2$$

Atas hasil tersebut, penulis menarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta didapatkan sebesar 1,291. Apabila kehadiran pelatihan kerja dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau setara dengan nilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 1,291 satuan.
2) Pelatihan kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,232. Maka dapat disimpulkan apabila kehadiran disiplin kerja dianggap tidak ada atau setara dengan nilai nol (0) dan terjadi peningkatan dari pelatihan kerja, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,232 satuan, begitupun keadaan sebaliknya.
3) Disiplin kerja mendapatkan nilai regresi sebesar 0,681. Maka dapat disimpulkan apabila kehadiran pelatihan kerja dianggap tidak ada atau setara dengan nilai nol (0) dan terjadi peningkatan dari pelatihan kerja, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,681 satuan, begitupun keadaan sebaliknya.

2. Uji Koefisien Determinasi

Pelngujian koelfisieln deltelrminasi dilakukan untuk melnilai selbelrapa belsar tingkat deltelrminasi yang dihasilkan olelh pellatihan kelrja dan disiplin kelrja telrhadap kinelrja karyawan baik selcara parsial maupun simultan, delngan hasil pelngujian yaitu:

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

1) Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0.853[a]	0.728	0.723	4.626
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.20 di atas, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa tingkat determinasi yang dihasilkan oleh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 72,8%.

2) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.1
Hasil Uji Koefisien Determinasi
(Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	0.909[a]	0.826	0.823	3.693
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.21 di atas, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa tingkat determinasi yang dihasilkan oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 82,6%.

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]					
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**	**Durbin-Watson**
1	0.918[a]	0.842	0.837	3.550	1.734
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian koefisien determinasi pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.22 di atas, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa tingkat determinasi yang dihasilkan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 84,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian yang dilakukan.

3. Uji Koefisien Korelasi

Pelngujian koelfisieln korellasi dilakukan dalam pelnellitian ini dalam melnilai selbelrapa belsar tingkat korellasi atau hubungan yang dihasilkan olelh pellatihan kelrja dan disiplin kelrja telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan baik selcara parsial maupun simultan, delngan hasil pelngujian telrbagi diantaranya yaitu:

a. Uji Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 4.3
Hasil Uji Koefisien Korelasi
(Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Correlations				
		Pelatihan Kerja	**Disiplin Kerja**	**Kinerja Karyawan**
Pelatihan Kerja	**Pearson Correlation**	1	0.870**	0.853**

Copyright © 2024 Pada Penulis

	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	60	60	60
Disiplin Kerja	**Pearson Correlation**	0.870**	1	0.909**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	**Pearson Correlation**	0.853**	0.909**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian koefisien korelasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.23 di atas, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa:

1) Tingkat korellasi yang dihasilkan olelh pellatihan kelrja telrhadap kinelrja karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan yaitu selbelsar 0,853, dan dinyatakan melmiliki tingkat hubungan atau korellasi yang sangat kuat telrhadap kinelrja karyawan.
2) Tingkat korellasi yang dihasilkan olelh disiplin kelrja telrhadap kinelrja karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan yaitu selbelsar 0,909, dan dinyatakan melmiliki tingkat hubungan atau korellasi yang sangat kuat telrhadap kinelrja karyawan.

b. Uji Koefisien Korelasi Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary[b]					
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**	**Durbin-Watson**
1	0.918[a]	0.842	0.837	3.550	1.734
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Hasil pengujian koefisien korelasi pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.24 di atas, pelnulis melndapatkan kelsimpulan bahwa tingkat korellasi yang dihasilkan olelh pellatihan kelrja dan disiplin kelrja selcara simultan telrhadap kinelrja karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan yaitu selbelsar 0,918, dan dinyatakan melmiliki tingkat hubungan atau korellasi yang sangat kuat telrhadap kinelrja karyawan.

4. Uji Hipotesis

Pelngujian hipotelsis dilakukan dalam pelnellitian ini dalam melncari kelsimpulan apakah telrdapat pelngaruh antara pellatihan kelrja dan disiplin kelrja telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan baik selcara parsial maupun simultan, delngan hasil pelngujian telrbagi diantaranya yaitu:

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	**(Constant)**	1.291	2.111		0.61	0.54
	Pelatihan Kerja	0.232	0.097	0.255	2.4	0.02

	Disiplin Kerja	0.681	0.106	0.687	6.44	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.25 tersebut, pengujian hipotesis secara parsial yang dilakukan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan didapatkan kesimpulan bahwa:

1) Pelatihan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. sebesar 0,020 < 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 2,395 > 2,002 nilai t_{tabel}. Hal ini memutuskan bahwa hipotesis penelitian yang diterima melalui hasil pengujian yang telah dilakukan adalah Ha_1, yaitu pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan kesimpulan bahwa disiplin dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 6,441 > 2,002 nilai t_{tabel}. Hal ini memutuskan bahwa hipotesis penelitian yang diterima melalui hasil pengujian yang telah dilakukan adalah Ha_2, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	**Regression**	3,838.488	2	1,919.244	152.255	0.000[b]
	Residual	718.512	57	12.605		
	Total	4,557.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 (2024).

Melalui tabel 4.26 tersebut, pelngujian hipotelsis selcara simultan yang dilakukan antara pellatihan kelrja dan disiplin kelrja telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan didapatkan kelsimpulan bahwa pellatihan kelrja dan disiplin kelrja selcara simultan dinyatakan telrdapat pelngaruh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan delngan nilai sig. selbelsar 0,000<0,05 selrta nilai F_{hitung} selbelsar 152,255>3,16 nilai F_{tabell}. Hal ini melmutuskan bahwa hipotelsis pelnellitian yang ditelrima mellalui hasil pelngujian yang tellah dilakukan adalah Ha_3, yaitu pellatihan kelrja dan disiplin kelrja selcara simultan belrpelngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pelnellitian yang dilakukan melngelnai pelngaruh pellatihan kelrja telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan melndapatkan pelrsamaan relgrelsi linielr seldelrhana yaitu, $Y= 8,579+0,776X_1$ delngan tingkat deltelrminasi yang dihasilkan olelh pellatihan kelrja selbelsar 72,8% telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan, selrta melmiliki tingkat hubungan yang sangat kuat selbelsar 0,853. Sellain itu, hasil pelngujian hipotelsis parsial melndapatkan jawaban bahwa pellatihan kelrja dinyatakan melmiliki pelngaruh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

delngan dikuatkan olelh nilai signifikansi selbelsar 0,020 < 0,05 dan nilai t_{hitung} selbelsar 2,395 > 2,002 nilai t_{tabell}. Kelsimpulan yang didapat maka hipotelsis pelnellitian yang ditelrima adalah Ha_1, yaitu pellatihan kelrja belrpelngaruh signifikan telrhadap kinelrja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangelrang Sellatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hasil penelitian ini memiliki keselarasan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Irfan dkk., 2024) dan (Sulu dkk., 2022) dengan kesimpulan yaitu, pelatihan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak memiliki keselarasan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Zulfa & Padmantyo, 2023) dengan kesimpulan yaitu, pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan pelatihan kepada karyawan secara signifikan akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Peningkatan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja, karena karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dampak positif pelatihan terhadap kinerja ini diukur melalui peningkatan nilai kinerja yang diprediksi oleh model regresi linier yang dibuat berdasarkan data empiris yang dikumpulkan. Model ini secara statistik menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kontribusi yang besar dalam variabilitas kinerja tersebut.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan mendapatkan persamaan regresi linier sederhana yaitu, Y= 0,966+0,902X2 dengan tingkat determinasi yang dihasilkan oleh disiplin kerja sebesar 82,6% terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan, serta memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 0,909. Selain itu, hasil pengujian hipotesis parsial mendapatkan jawaban bahwa disiplin kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan dengan dikuatkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 6,441 > 2,002 nilai ttabel. Kesimpulan yang didapat maka hipotesis penelitian yang diterima adalah Ha2, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hasil penelitian ini memiliki keselarasan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023) dan (Wahyudi, 2019) dengan kesimpulan yaitu, disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak memiliki keselarasan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kitta dkk., 2023) dengan kesimpulan yaitu, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang lebih teratur dan produktif, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mematuhi aturan dan prosedur kerja, mereka lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mengurangi kesalahan, dan bekerja dengan efisiensi yang lebih tinggi. Data statistik dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hasil uji t yang signifikan secara statistik. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

C. Pengaruh Pelatihan Kerja & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan mendapatkan persamaan regresi linier sederhana yaitu, $Y= 1,291+0,232X_1+0,681X_2$ dengan tingkat determinasi yang dihasilkan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar 84,2% terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan, serta memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 0,918. Selain itu, hasil pengujian hipotesis parsial mendapatkan jawaban bahwa

pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan dengan dikuatkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 152,255 > 3,16 nilai F_{tabel}. Kesimpulan yang didapat maka hipotesis penelitian yang diterima adalah Ha_3, yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hasil penelitian ini memiliki keselarasan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (M. D. Lestari dkk., 2023) dan (Sari & Mahfudiyanto, 2023) dengan kesimpulan yaitu, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan menerima pelatihan yang baik dan mematuhi disiplin kerja, mereka akan cenderung untuk bekerja lebih efisien, terorganisir, dan produktif. Pelatihan yang baik membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif, sementara disiplin kerja memastikan bahwa mereka tetap fokus, mematuhi prosedur, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan 84,2% variasi dalam kinerja karyawan, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat sebesar 0,918. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja adalah faktor-faktor kunci yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan, membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

SIMPULAN

Penelitian ini telah mendapatkan jawaban mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan yang diantaranya yaitu:

1. Pelatihan kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan yang diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,395>2,002 nilai t_{tabel}, dan nilai signifikan sebesar 0,020<0,05.
2. Disiplin kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan yang diperkuat dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,441>2,002 nilai t_{tabel}, dan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05.
3. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan yang diperkuat dengan nilai F_{hitung} sebesar 152,255>3,16 nilai F_{tabel}, dan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. F. (2015). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. UMM Press Malang.

Abu, A., & Supriyono, W. (2015). Psikologi Belajar. Rineka Cipta.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Zanafa Publishing.

Algifari. (2017). Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi (2 ed.). BPFE.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.

Arikunto. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta.

Astuti, N. D., Djaelani, Abd. K., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Piala Tirta Lamongan. E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 9(9), 47–61.

Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media.

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.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Gomes. (2019). Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Erlangga.
Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.
Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. UNPAM Press.
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. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). Metodologi Penelitian (1 ed.). Gunadarma Ilmu.
Indartono, S. (2021). Pengantar Manajemen: Character Inside. Yukaprint.
Jurnal:
Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jesya, 6(1), 297–309.
Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1).
Lestari, M. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 3(3), 1–14.
Mangkunegara, A. P. (2020). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management. Thomson.
Nugroho, D. A. (2017). Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba (1 ed.). Universitas Brawijaya Press.
Nursaumi, I., Mulia, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 5(2), 1328–1335.
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.
Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(2), 617–629.
Rismawati, & Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa.
Rivai, V., & Jauvani, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada.
Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2020). Management (13 ed.). Pearson India.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior. Pearson Education.
Safroni, L. (2016). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam konteks Birokrasi Indonesia: (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Aditya Media Publishing.
Santoso, S. (2018). Menguasai SPSS Versi 25. PT Elex Media Komputindo.
Sari, I. P., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Agung Ngoro Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(1), 55–61. https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5298

Sedarmayanti. (2020). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama.

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 279–292.

Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.

Sitompul, S. S., Novitriansyah, B., Purba, J. O., & Christopher, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sarana Berkat. LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan, 3(1), 65–79.

Soedarso, S. W. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Manggu Media.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (1 ed.). Alfabeta.

Suherman, W. (2019). Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan. FIK UNY.

Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(2), 560–568.

Supangat, A. (2017). Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Nonparametrik. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.

Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadi, D., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (1 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi.

Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 2(3), 351–360.

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. PT. Rajawali Pers.

Wicaksono, H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kharisma Gunamakmur. AGORA, 7(2).

Zulfa, N. L., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PWI. JURNAL LENTERA BISNIS, 12(2), 447–460.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY