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

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GODONGIJO ASRI CINANGKA-DEPOK

Sifa Pebriyanti[1*], Nurul Ilham[2],
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
sifapebriyanti5@gmail.com, dosen02548@unpam.ac.id

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyaawan PT Godongijo Asri. Metodologi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan pada PT Godongijo Asri di Kota Depok dengan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan berganda, kofisien korelasi, koefisien deterninasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godongijo Asri, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana Y= 22.132 + 0.478X_1. Nilai korelasi sebesar 0,497 (sedang/cukup kuat). Nilai koefisiensi determinasi R square 17,2%. Nilai t_{hitung} 4.722 > t_{tabel} 1.996 dengan signifikan 0.000 < 0.05. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Godongijo Asri, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana Y = 26.798 + 0.244X_2 Nilai korelasi sebesar 0,564 (sedang/cukup kuat). Nilai koefisiensi determinasi R Square 31,6%. Nilai t_{hitung} 5.634 > t_{tabel} 1.996 dengan signifikan 0.000 < 0.05 . Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Godongijo Asri, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda Y = 21.207=0.180X_1=0.231X_2. Nilai korelasi sebesar 0,595 (sedang/cukup kuat). Nilai koefisiensi determinasi R square 0,354. Nilai F_{hitung} 18.370 > F_{tabel} 3.13 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of job training and work discipline on the performance of employees at PT Godongijo Asri. The research methodology employed is quantitative. The population in this researches consists of 70 employees at PT Godongijo Asri in Depok City, with the sample size being the entire population (70 employees) using saturated sampling. Data collection techniques involve the use of observation and questionnaires. The data analysis methods include simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t-tests, and simultaneous F-tests. The results of this study indicate that there is an influence of job training on employee performance at PT Godongijo Asri, which can be proven from the simple linear regression equation Y = 22.132 + 0.478X1. The correlation value is 0.497 (moderate/fairly strong). The determination coefficient (R square) value is 17.2%. The t-value is 4.722, greater than the t-table value of 1.996, with a significance of 0.000, which is less than 0.05. The research also shows that there is an influence of work discipline on employee performance at PT Godongijo Asri, which can be proven from the simple linear regression equation Y = 26.798 + 0.244X2. The correlation value is 0.564 (moderate/fairly strong). The determination coefficient (R square) value is 31.6%. The t-value is 5.634, greater than the t-table value of 1.996, with a significance of 0.000, which is less than 0.05. Furthermore, the research reveals that there is an influence of both job training and work discipline on employee performance at PT Godongijo Asri, which can be proven from the multiple linear regression equation Y = 21.207 + 0.180X1 + 0.231X2. The correlation value is 0.595 (moderate/fairly strong). The determination coefficient (R square) value is 0.354. The F-value is 18.370, greater than the F-table value of 3.13, with a significance of 0.000, which is less than 0.05.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan dari kualitas SDM nya. Seperti kinerja karyawan tanpa kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan lebih sulit berkembang . Maka organisasi diperlukan pengelolaan secara profesional agar mencapai kegunaan sumber daya yang dibutuhkan. Manajemen Sumber Daya manusia berkembang sebagai fungsi yang penting dalam latar belakang suatu Organisasi atau perusahaan, Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari sumber daya manusia nya karena menjadi salah satu indikator penting untuk pencapaian sebuah target.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah " ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya juga merupakan salah satu modal untuk melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian suatu tujuan. Perusahaan harus mengelola sumber daya semaksimal mungkin karena kunci dari sukses dari perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja melainkan juga pada sumber daya manusia nya. Manajemen merupakan hasil dari perencanaan yang dilakukan untuk dapat menentukan target yang ditetapkan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya juga merupakan salah satu modal untuk melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian suatu tujuan. Perusahaan harus mengelola sumber daya semaksimal mungkin karena kunci dari sukses dari perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja melainkan juga pada sumber daya manusia nya. Manajemen merupakan hasil dari perencanaan yang dilakukan untuk dapat menentukan target yang ditetapkan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya Dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan kinerja yang berkualitas. Dengan demikian perusahaan perlu mengelola SDM secara proporsional agar mencapai sumber daya yang berkualitas

Sumber daya yang diinginkan perusahaan harus mampu melakukan hal tersebut agar memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan bisa mencapai tujuan yang di targetkan. Sumber daya manusia juga adalah karyawan yang seharusnya berperan aktif dalam semua kegiatan yang ada di perusahaan karena manusia adalah sumber daya yang akan merealisasikan terwujudnya suatu tujuan Perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:75) Kinerja adalah " hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Untuk menguatkan fenomena masalah pada variabel Kinerja Karyawan maka peneliti melampirkan data *KPI* dibawah ini. Berikut adalah *Key Performance Indicator* PT Godongijo Asri periode 2020-2022:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Godongijo Asri Periode 2020-2022

No	Unsur yang dinilai	Persentase 2020	Persentase 2021	Persentase 2022
1	sikap Kerja	13,30%	15,58%	13,11%
2	Kerja sama	7,30%	8,00%	7,00%
3	Ketepatan Waktu	21,25%	18,75%	17,755
4	Kuantitas Kerja	16,00%	18,00%	13,60%

Copyright © 2024 Pada Penulis

5	Tanggung jawab	22,10%	23,14%	16,90%
Total		**78,95%**	**83,47%**	**68,36%**

Sumber: PT Godongijo Asri

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat terdapat 5 unsur yang menjadi penilaian pada PT GodongIjo Asri Mulai dari tahun 2020-2022. Pada data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Godongijo Asri mengalami penurunan, dimana pada tahun 2020 memiliki persentase sebesar 78,95%, tahun 2021 memiliki peningkatan persentase hingga 83,47%, sedangkan pada tahun 2022 hanya memiliki persentase sebesar 68,36%. Dalam hal ini menunjukkan kekurangan dalam hal kerjasama tim, tanggung jawab, dan disiplin waktu di antara karyawan PT GodongIjo Asri. Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas diduga menjadi penyebab utama penurunan kinerja yang signifikan dari tahun ke tahun Hal di duga karena karyawan kurang memiliki kerjasama yang baik dan juga di duga karena karyawan kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaanya serta di duga banyak nya karyawan yang suka terlambat ketika datang bekerja dan banyak karyawan yang suka keluar pada jam kantor.

PT Godongijo Asri, atau biasa disebut sebagai Godongijo Nursery, adalah perusahaan berbentuk PT Perseroan Terbatas, yang bergerak dalam bidang usaha tanaman hias, baik produksi, distribusi maupun penjualan tanaman hias, sarana produksi pertanian, dan jasa lain terkait dengan tanaman hias. PT godongijo itu sendiri sudah dibangun sejak tahun 1999 yang berada di Serua – Bojongsari. PT Godongijo Asri memiliki 70 Karyawan.

PT Godongijo Asri memiliki jam kerja mulai dari jam 08:00-17:00 dengan waktu istirahat 1 jam. Adapun masalah yang meliputi PT Godongijo Asri yaitu tentang Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja yang dimana dua hal itu mempengaruhi Kinerja Karyawan yang saat ini perlu pengawasan lebih dari pihak management atau pimpinan. Di duga Karyawan juga seringkali melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh Pt terkait, seringkali datang terlambat dan suka keluar di jam kantor dengan alasan yang tidak jelas, memang tidak semua karyawan melakukan hal itu karena ada juga karyawan yang disiplin terhadap peraturan namun biasanya orang-orang yang melanggar itu membuat catatan kinerja yang kurang baik.

Pelatihan adalah kegiatan yang wajib diikuti oleh semua anggota atau karyawan yang berada pada PT Godongijo Asri yang dimana pelatihan itu sendiri memiliki manfaat untuk mengajarkan keterampilan, skill, dan konsep baru kepada karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Jika kita lihat secara garis besar kita bisa lihat bahwa pelatihan bukan hanya untuk karyawan baru namun juga berlaku untuk para senior yang dimana berfungsi untuk mengembangkan skill agar bisa naik ke tahap.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Elsya Azkiyatul Fangiziah dkk, 2023) "pelatihan (training) adalah suatu metode pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir dimana pekerja non-manajerial mendalami pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu".

Pelatihan sumber daya manusia ini harus dilakukan dalam beberapa waktu tertentu seiring dengan perkembangan perusahaan dan juga perkembangan teknologi yang sangat pesat. Pelatihan dan disiplin itu sendiri dapat diharapkan agar karyawan nya bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Untuk menguatkan fenomena yang terjadi pada vaiabel pelatihan kerja PT Godongijo asri peneliti melampirkan daftar kehadiran karyawan pada saat kegiatan pelatihan diadakan. Berikut adalah data yang disajikan:

Tabel 1. Pelatihan Kerja Karyawan PT Godongijo Asri Periode 2020-2022

No	Tahun	Bulan & Tanggal Pelaksanaan	Nama Pelatihan	Peserta yang Hadir	Target Peserta yang seharusnya hadir
1	2020	12-Feb-20	Product Knowledge	23 Karyawan	70 Karyawan
2	2021	3-Mar-21	Service Excellent	24 Karyawan	70 Karyawan
3	2022	04-Mei-22	Service Excellent	22 Karyawan	70 karyawan

Sumber: PT Godongijo Asri

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas pada tahun 2020 hanya mengadakan 1 kali pelatihan dalam setahun untuk karyawannya. Pelatihan pada tahun 2020 itu terjadi pada tanggal 12 Februari yang membahas tentang *Product Knowledge* dilaksanakan pada aula Pt Godongijo Asri Meskipun seharusnya 70 karyawan mengikuti pelatihan Product Knowledge pada tanggal 12 Februari di aula PT GodongIjo Asri, kenyataannya jumlah peserta jauh di bawah target, hanya 23 orang yang hadir., Tingkat kehadiran karyawan pada pelatihan Product Knowledge sangat rendah**.** Hal ini di duga disebabkan karena pelatihan diadakan pada hari Sabtu, hari libur, sehingga banyak karyawan yang memilih untuk beristirahat atau berkumpul bersama keluarga. Dan pada tahun 2021 PT Godongijo melakukan pelatihan 1 kali dalam setahun. Pelatihan pada tahun 2021 itu terjadi pada tanggal 03 Maret 2021 Target partisipasi karyawan dalam pelatihan Service Excellent pada tahun 2021 tidak tercapai**.** Hanya 24 dari 70 karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan tersebut. Rendahnya tingkat partisipasi ini di duga disebabkan oleh pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak karyawan terinfeksi.. Lalu pada tahun 2022 PT Godongijo Asri melakukan pelatihan 1 kali dalam setahun yang membahas tentang Service Excellent , dilaksanakan pada 04 Mei 2022 jumlah karyawan yang seharusnya mengikuti kegiatan tersebut 70 Orang Namun yang mengikuti kegiatan itu hanya 22 Orang, hal ini di duga disebabkan karena kurangnya minat dan kesadaran karyawan terhadap pengembangan dan pelatihan kerja ini. berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh PT GodongIjo Asri masih jauh dari harapan.

Pelatihan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Management PT Godongijo Asri telah melakukan pelatihan untuk karyawan nya agar kinerja karyawan nya sesuai dengan yang diinginkan pihak PT Godongijo Asri dan dapat meningkatkan skill karyawan secara bertahap. Karyawan yang mengikuti pelatihan bisa mengembangkan kemampuan dan skill nya dalam bekerja dan mampu membantu menjelaskan kepada pegawai lain terkait apa saja yang harus dikerjakan.

Karyawan juga seringkali melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkait, seringkali datang terlambat dan suka keluar di jam kantor dengan alasan yang tidak jelas, memang tidak semua karyawan melakukan hal itu karena ada juga karyawan yang disiplin terhadap peraturan namun biasanya orang-orang yang melanggar itu membuat catatan kinerja yang kurang baik.

Menurut H.Malayu Hasibuan (2019:194) Disiplin adalah "Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku"

Untuk menguatkan fenomena masalah pada variabel Disiplin Kerja maka peneliti melampirkan data rekapan absensi pada periode 2020-2022

Tabel 1. 2 . Absensi Karyawan PT Godongijo Asri Periode 2020-2022

No	Tahun	ABSENSI KARYAWAN					
		Jumlah Karyawan	Izin	Alpha	Datang Terlambat	Total	Persentase ketidak hadiran
1	2020	70	3	12	5	20	**28%**
2	2021	70	5	10	9	24	**34%**

Copyright © 2024 Pada Penulis

3	2022	70	7	13	16	36	**51%**

Sumber: PT Godongijo Asri

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas bisa dilihat bahwa tahun 2022 terdapat peningkatan yang sangat tinggi terkait ketidakhadiran karyawan yang dimana pada tahun 2021 menunjukan rendahnya angka ketidakhadiran namun pada tahun 2022 angka tingkat ketidakhadiran melonjak sampai pada persentase 51% . dari tahun 2020-2022 pada PT Godongijo Asri bahwa masih banyak nya karyawan yang tidak hadir sehingga hal itu memacu kinerja karyawan yang sudah hadir untuk bekerja . Ketidakhadiran beberapa karyawan itu mengakibatkan beberapa pekerjaan yang seharusnya jadi tanggung jawab karyawan itu sendiri namun malah di limpahkan ke partner atau teman nya yang hadir bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan itu, serta banyak nya karyawan yang kurang disiplin dan bisa memange waktunya dengan baik.

Pada 2020 banyak nya karyawan yang alpha karena kurangnya semangat dari diri para karyawan, Lalu di tahun 2021 angka Alpha juga tinggi hal itu dikarenakan pada saat itu sudah diberlakukan WFH yang dimana banyak karyawan yang tidak hadir untuk zoom meeting dan yang bekerja secara langsung hanya beberapa karyawan dalam sehari, dan pada tahun 2022 tingkat datang terlambat juga tinggi hal itu disebabkan karena beberapa karyawan yang tidak bisa memanage waktu dengan efektif

Dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan kinerja yang berkualitas. Dengan demikian perusahaan perlu mengelola SDM secara proporsional agar mencapai sumber daya yang berkualitas.

Tabel 1.3 Key Performance Indicator PT Godongijo Asri Periode 2020-2022

NO	CRITERIA	TARGET
1	Sikap Kerja	100
2	Kerja Sama	100
3	Ketepatan Waktu	100
4	Kualitas Kerja	100
5	Tanggung jawab	100

Sumber: PT Godongijo Asri

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : **"** Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Godongijo Asri Cinangka-Depok ".

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif dipilih karena karakteristiknya yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang menekankan pada data konkret dan obyektif. Dalam penelitian kuantitatif, pengumpulan data dilakukan melalui teknik yang terstruktur, seperti survei atau kuesioner, dan sampel biasanya dipilih secara acak. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya melalui analisis statistik yang ketat, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.

Penelitian ini juga mengadopsi pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan asosiatif memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendekatan deskriptif atau komparatif, karena dengan pendekatan ini, peneliti dapat membangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu fenomena. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan asosiatif memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak

hanya menggambarkan fenomena yang terjadi, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi.

Penelitian ini dilakukan di PT Godongijo Asri, yang berlokasi di Depok, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi dan kesesuaian dengan topik penelitian. Menurut Sugiyono (2018), tempat penelitian adalah tempat di mana peneliti dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Waktu penelitian dimulai pada bulan September 2023 dan dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan penelitian. Tahapan penelitian mencakup observasi awal, penyusunan dan revisi proposal, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengolahan data, serta penyusunan dan finalisasi skripsi. Setiap tahapan dirancang untuk memastikan bahwa penelitian berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini didasarkan pada definisi yang jelas dari variabel independen dan dependen. Variabel independen yang digunakan adalah pelatihan kerja dan disiplin kerja. Pelatihan kerja didefinisikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan, sedangkan disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Setiap variabel dioperasionalisasikan melalui serangkaian indikator yang spesifik, yang diukur menggunakan skala Likert. Pengukuran ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN

a. Uji Asumsi Klasik

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 peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015:239), "uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak" Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikan dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

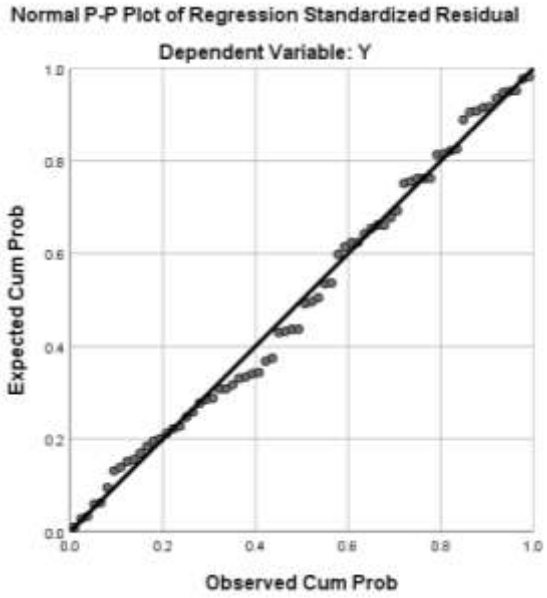
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.89710531
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.052
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Copyright © 2024 Pada Penulis

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel 4.11 Diatas maka dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan bisa dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 1 Uji Normalitas P-Plot

Dari gambar uji normalitas *probability plot* dapat dilihat bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal. Dari hasil pengujian *probability plot,* dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance value dan variance inflation vactor (VIF). Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value > 0.10 maka tidak terjadi gejala Multikolinearitas
2. Jika Nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0.10 maka terjadi gejala Multikolinearitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.207	3.935		5.389	0		
	X1	0.231	0.12	0.241	1.93	0.058	0.62	1.613
	X2	0.18	0.054	0.416	3.335	0.001	0.62	1.613
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Hasil Olahan Data Spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 Tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,620 > 0,10 dan nilai VIF variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja sebesar 1,613 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas

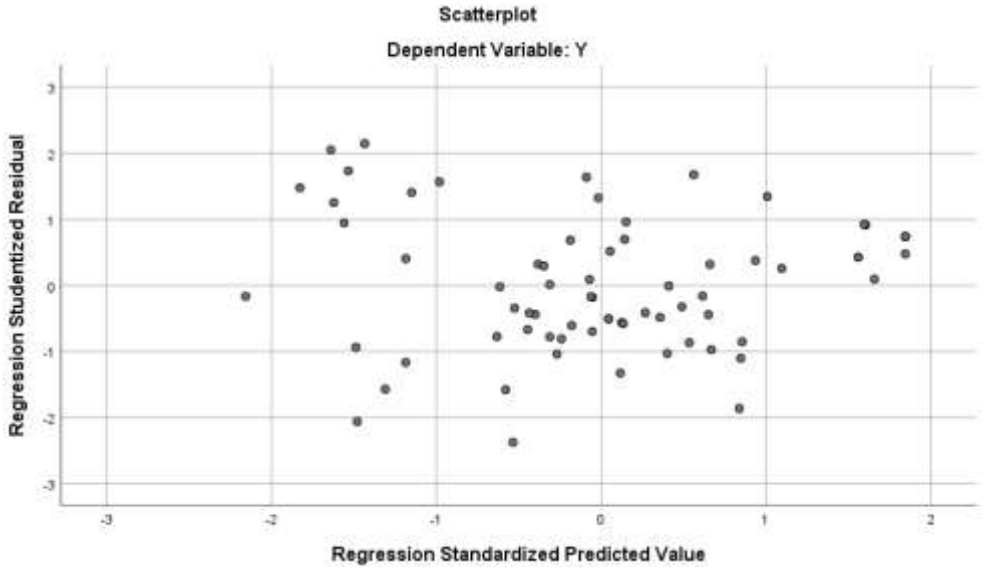
d. Uji Heteroskedasitisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2013:139).

Pendekatan yang dapat dipakai dalam menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik, yaitu scatterplot. Cara menganalisisnya:

1. Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah Data Spss 26 (2024)

Gambar 4. 2

Hasi Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 Diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga bisa disimupulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

e. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang berkorelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi Tes Durbin-Watson (DW) dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau panduan penjelasan. Tentang kriteria Pedoman tes Durbin-Watson (tes DW) yang menjadi standar nya.

Menurut Algifari (2014:88) menyampaikan bahwa "kosekuensi dari adanya autokorelasi dalam model regresi adalah variant sampel tidak dapat menjelaskan variant populasinya"

Tabel 4. 2 Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

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 (2014:88)

Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3. Hasil Autokorelasi Durbin-Watson (DW)

Copyright © 2024 Pada Penulis

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.595[a]	0.354	0.335	3.95484	1.551
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)					

Berdasarkan tabel 4.14 Pengujian autookorelasi dengan menggunakan Uji Dubin Watson sebear 1.551 masuk dalam interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini Tidak ada gangguan autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2018:55) berpendapat "metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2017:260) " analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen".

Tabel 4. 4 Regresi Linear Sederhana Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.132	4.208		5.26	0
	PELATIHAN KERJA	0.478	0.101	0.497	4.722	0
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut **$Y= 22.132 + 0.478X_1$** dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai (a) atau konstanta sebesar 22.132 nilai ini menunjukan bahwa pada saat pelatihan kerja (X_1) bersifat nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 22.123
b. Koefisiensi regresi nilai (b) sebesar 0. 478 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah, artinta setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebersar 0,478 satuan.

Tabel 4. 5 Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.798	2.716		9.867	0
	DISIPLIN KERJA	0.244	0.043	0.564	5.634	0
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data Diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut **Y = 26.798 + 0.244X_2** dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai (a) atau konstanta sebesar 26.798 nilai ini menunjukan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 26.798.
b. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.244 yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.244 satuan.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan /diturunkan".

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.207	3.935		5.389	0
	DISIPLIN KERJA	0.18	0.054	0.416	3.335	0.001
	PELATIHAN KERJA	0.231	0.12	0.241	1.93	0.058
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasrkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut: **Y = 21.207=0.180X_1=0.231X_2**

a. Konstanta sebesar 21.207 artinya jika variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja, bernilai nol maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 21.207
b. Nilai Regresi 0.180X1 (positif) artinya apabila variabel pelatihan kerja (X_1) meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.180 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dalam keadaan tetap
c. Nilai Regresi 0.231 (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.231 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X_1) dalam keadaan tetap.

3. Uji Koefisiensi Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. 7 Pedoman Intrepensi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	**Tingkat Hubungan**
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang (Cukup Kuat)
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

a. Uji Korelasi (X_1) Terhadap (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)

Copyright © 2024 Pada Penulis

Correlations			
		PELATIHAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	1	.497**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)			

Berdasarkan tabel 4.19 Tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0.497 yang artinya tingkat hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yan sedang (cukup kuat).

b. Uji Korelasi (X_2) terhadap (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Koefisien Korelasi (X_2) terhadap (Y)

Correlations			
		KINERJA KARYAWAN	DIISPLIN KERJA
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	1	.564**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	70	70
DIISPLIN KERJA	Pearson Correlation	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 Tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0.564 yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yan sedang (cukup kuat).

c. Uji Korelasi (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi pelatihan kerja (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Koefisien Korelasi (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.595[a]	0.354	0.335	3.95484	0.354	18.37	2	67	0
a. Predictors: (Constant), DIISPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA									

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 Tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0.595 yang artinya tingkat hubungan pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat).

4. Uji Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi (X_1) terhadap (Y)

Hasil uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415[a]	.172	.160	4.590

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisiensi determinasi R square sebesar 0.172 yang artinya variabel pelatihan kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17.2% sedangkan sisanya 82.8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

b. Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Hasil uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 12. Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562[a]	.316	.306	4.174

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Olahan data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisiensi determinasi R square sebesar 0.316 yang artinya variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31.6% sedangkan sisanya 68.4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

c. Uji Koefisien Determinasi (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Hasil uji Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595[a]	.354	.335	3.95484

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, DIISPLIN KERJA

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.24 dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisiensi determinasi R square sebesar 0.354 yang artinya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,4 % sedangkan sisanya 64,6 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan." Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Priyanto (2019) "Uji t ialah ukuran variabel independen jika dapat dipengaruhi sebagian variabel dependen yang sedang diperiksa oleh tes" Dalam pengujian ini, hipotesis diterima atau ditolak dicari dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
b. Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Copyright © 2024 Pada Penulis

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
b. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak

b. Uji Hipotesis (X_1) Terhadap (Y)

Hasil uji hipotesis parsial pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Uji Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.132	4.208		5.260	.000
	PELATIHAN KERJA	.478	.101	.497	4.722	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4,25 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 4.722 > t_{tabel} 1.996 dengan signifikan 0.000 < 0.05 maka $H0_1$ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

c. Uji Hipotesis (X_2) Terhadap (Y)

Hasil uji hipotesis parsial pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.798	2.716		9.867	.000
	DIISPLIN KERJA	.244	.043	.564	5.634	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 5.634 > t_{tabel} 1.996 dengan signifikan 0.000 < 0.05 maka $H0_2$ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

5. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut sugiyono (2018:252) bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat , sebagai berikut :

H03 : ρ3 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godongijo Asri

Ha3 : ρ3 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godongijo Asri.

Adapun yang menjadi hipotesis nol dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H0: β1 = β2 = β3 = 0 : tidak berpengaruh signifikan
- Ha: β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0 : terdapat pengaruh yang signifikan

Penetapan tingkat signifikansi Pegujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α=0) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu

sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebgai berikut:

- H0 ditolak jika F hitung > F tabel
- H0 diterima jika F tabel ≤ F hitung

Hasil uji F simultan pelatihan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 16 . Hasil Uji F Hitung

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.639	2	287.319	18.370	.000[b]
	Residual	1047.933	67	15.641		
	Total	1622.571	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DIISPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 Diperoleh bahwa nilai F_{hitung} 18.30 > F_{tabel} 3.13 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian $H0_3$ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

PEMBAHASAN

1.1.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh dari persamaan uji regresi linear sederhana Y= 22.132 + 0.478X_1 Nilai (a) atau konstanta sebesar 22.132 nilai ini menunjukan bahwa pada saat pelatihan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 22.132. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0. 478 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0. 478 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,497, yang artinya tingkat hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0.712 yang artinya variabel pelatihan kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17.2% sedangkan sisanya 82.8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 4.722 > t_{tabel} 1.996 dengan signifikan 0.000 < 0.05 maka $H0_1$ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhamad Abid dan Abdul Rahman Safiih (2023), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh dari persamaan uji regresi linear sederhana Y = 26.798 + 0.244X_2 Nilai (a) atau konstanta sebesar 26.798 nilai ini menunjukan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 26.798. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.244 yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja

Copyright © 2024 Pada Penulis

sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.244 satuan. Nilai korelasi sebesar 0.564 yang artinya tingkat hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0.316 yang artinya variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,6% sedangkan sisanya 68,4 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 5.634 > t_{tabel} 1.996 dengan signifikan 0.000 < 0.05 maka $H0_2$ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jelaskan Wau dkk (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zaenal Arifin dan Hadi Sasana (2022) juga menyatakan bahwa disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

1.1.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = 21.207=0.180X_1=0.231X_2 Konstanta sebesar 21.207 artinya jika variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja, bernilai nol maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 21.207, Nilai Regresi 0.180X1 (positif) artinya apabila variabel pelatihan kerja (X_1) meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.180 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dalam keadaan tetap. Nilai Regresi 0.231 (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.231 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X_1) dalam keadaan tetap. Nilai korelasi sebesar sebesar 0.595 yang artinya tingkat hubungan pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Nilai determinasi R square sebesar 0.354 yang artinya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,4 % sedangkan sisanya 64,6 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 18.370 > F_{tabel} 3.13 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian $H0_3$ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsya Azkiyathul Fangiziah dkk (2023) menunjukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT godongijo Asri maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godongijo Asri, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana Y= 22.132 + 0.478X_1. Nilai korelasi sebesar 0,497 (sedang/cukup kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 17,2%. Nilai t_{hitung} 4,772 > t_{tabel} 1,996 dengan siginifikan 0,000 < 0,05 maka maka $H0_1$ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godongijo Asri, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana Y =26.798 + 0.244X_2. Nilai korelasi sebesar 0,564 (sedang/cukup kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 31,6%. Nilai t_{hitung} 5,634 > t_{tabel} 1,996 dengan siginifikan 0,000 < 0,05 maka maka $H0_2$ ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

3. Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godongijo Asri, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y=21.207=0.180X_1=0.231X_2$ Nilai korelasi sebesar 0,595 (sedang/cukup kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 35,4%. Nilai F_{hitung} 18.370 > F_{tabel} 3.13 dengan siginifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian $H0_3$ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.:

DAFTAR PUSTAKA

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

Debby.,E.S. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE.* 2085-9996

Denok Sunarsi (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NADI SWARNABUMI. Jurnal Semarak.2615-6849

Elizabeth A, (2023), Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT Prima Karya Sarana Sejahtera , *Journal of Applied Management and Business Research* , 2776-1738

Elsya Azkiyathul Fangiziah,Dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J*ournal of Innovation Multidisipliner .* 3025-0994

Hasibuan, Malayu S. P. (2015). *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara :Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2016*). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi.

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

Inez Khansa Nafilah Dkk (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAMULANG DI MASA PANDEMI COVID-19. *Journal of Young Entrepreneurs.* Vol. 2, No. 1, Januari 2023

Malayu. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik*). Jakarta. Rajawali Pers

Muhammad Abid, Dkk.(2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin.Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen. 2775-6076

Muhammad Ekhsan (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. 25974823

Muhammad Zaenal,A.(2022) PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, 2809-6851 Ni Wayan Eka,S.A (2018) PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. 2599-1418

Muri Yusuf. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". Jakarta : prenada media group.

Nauvan Dwi Ferdian Dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu. Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi. 2988-7941,

Nerys Lourensius Tarigan (DKK) (2021), PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Copyright © 2024 Pada Penulis

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.

Riwa Rita Nababan Dkk. The Effect of Job Training, Work Discipline and Career Development on Employee Performance at PT. Torpindo Concrete Galang. East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR). ISSN-E:2828-1519

Rizky Nuriyana Husaini,(2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INSTANSI PENDIDIKAN. 1412-5889

Sam Cay (Dkk) (2022) , PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PESONA CAHAYA GEMILANG DI SERPONG TANGERANG SELATAN, Jurnal Ekonomi Efektif Fakultas Manajemen Universitas Pamulang, 2622-9935

Saputri, M., Aidil Amin, E., (2021), PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANARUB INDUSTRY BAGIAN LABORATORY TANGERANG, Jurnal PERKUSI Universitas Pamulang,

Selfi Ariesni,Dkk. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora. 1979-7095

Septian Ragil Anandita (DKK). (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.PUTRA PUTRI JOMBANG. Jurnal Inovasi Penelitian. 722-9475

Siti Wardani Bakri Katti, DKk. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), tbk Kota Makassar. *Journal of Economic, Management, and Accounting .* 2615-5850

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers

Tifanie Deviana Ariyanti. (DKK). Pengaruh servant leadership, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan umum daerah. 2528-1097 817

Wau., Samalua.W. Ferdinand.,T.Fau. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA NIAS SELATAN. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. 2614-381X.