

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kautsar Abadi Primangkunegara Bekasi

Agus Nurheftizar¹, Popon Rabia Adawia²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: agusnurheftizar11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kautsar Abadi Primangkunegara. Dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kautsar Abadi Primangkunegara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 40 pada PT Kautsar Abadi Primangkunegara. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini merupakan total sampling atau sensus. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang diajukan. Data tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and work discipline on employee performance at PT Kautsar Abadi Primangkunegara. With the research title The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT Kautsar Abadi Primangkunegara. The research method used is quantitative statistics, where data is collected through questionnaires distributed to all 40 employees at PT Kautsar Abadi Primangkunegara. The sampling technique used in this study is total sampling or census. The data analysis technique uses data quality test, classical assumption test, multiple linear regression test, determination coefficient test, and hypothesis testing to test the proposed hypothesis. The data will be analyzed using the SPSS application. The results showed that training and work discipline simultaneously and significantly affect employee performance. Training has a positive and significant influence on employee performance. Work discipline also has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : *Training, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah entitas yang dibentuk oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Karena itu, mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia adalah penting untuk semua operasi bisnis. Sumber daya manusia berperan sebagai modal utama dan kekuatan pokok, yang menjadi faktor kunci dalam menjalankan operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, seperti yang dijelaskan oleh Ansory dan Indrasari, adalah tentang mengelola individu yang menjadi kunci utama dalam berbagai sektor, termasuk lembaga dan industri. Individu-individu ini memiliki peran vital dalam operasi perusahaan, sehingga penting untuk terus memperhatikan dan mengembangkan kompetensi mereka. Manajemen sumber daya manusia yang efisien melibatkan proses rekrutmen, pengembangan, penilaian, dan retensi karyawan, yang semuanya bertujuan untuk memastikan perusahaan mencapai tujuan dan misinya dengan sukses. Tanpa partisipasi sumber daya manusia, mustahil bagi organisasi untuk berkembang atau mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan (Fangiziah, 2023).

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan mengembangkan kapasitas sumber daya manusia. Ini adalah proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas, dengan pengaturan yang terstruktur dan terorganisir. Melalui pelatihan ini, peserta diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman, keterampilan, dan keahlian yang diperlukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. (Tamsuri, 2022). Menurut Hasibuan menjelaskan “Disiplin ialah dorongan dan kesadaran individu untuk taat terhadap setiap aturan yang berlaku di perusahaan serta norma-norma sosial”. Kesadaran mengacu pada sikap sukarela seseorang untuk taat pada aturan dan menyadari tugas serta tanggung jawabnya. Sementara itu, kesediaan mencerminkan sikap, pola pikir, dan progres individu yang terkait dengan standar operasional perusahaan, baik yang tersurat maupun tidak (Riyayah, 2023). Menurut Abdullah “Mendefinisikan kinerja sebagai hasil prestasi kerja yang tercapai melalui upaya implementasi yang dilakukan oleh atasan dan karyawan suatu perusahaan guna mencapai tujuan organisasi” (Parta, 2023)

PT Kautsar Abadi Primangkunegara berdiri sejak 30 April 2013, yakni perusahaan yang terfokus pada bidang *event organizer* dan *travel corporate*. Mempunyai spesialisasi dalam mengelola sebuah acara *event* baik formal maupun nonformal dengan menciptakan kesan yang mendalam, juga berpengalaman dalam melayani keperluan perjalanan perusahaan baik nasional maupun internasional. Dalam bidang *event organizer*, mempunyai tim ahli yang menguasai semua aspek perencanaan dan pelaksanaan acara. Di sisi *travel corporate*, menyediakan layanan yang lengkap demi memenuhi kebutuhan perjalanan bisnis, mulai dari *reservasi* tiket untuk perjalanan darat, laut, maupun udara hingga pengaturan akomodasi.

Salah satu faktor kunci dalam meraih keberhasilan adalah kinerja karyawan. Namun, meskipun perusahaan telah berinvestasi dalam program pelatihan untuk mengembangkan karyawan, masih ada tantangan dalam meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan kerja untuk pengembangan karir karyawan dalam perusahaan travel harus dirancang untuk memperkuat keterampilan profesional yang esensial dan mendukung pertumbuhan jangka panjang. Program ini dimulai dengan pelatihan kepemimpinan yang membantu karyawan mengembangkan kemampuan manajemen tim, pengambilan keputusan strategis, dan kepemimpinan dalam situasi krisis. Di samping itu, pelatihan layanan pelanggan lanjutan sangat penting untuk meningkatkan komunikasi yang efektif dan memastikan pengalaman pelanggan yang luar biasa, termasuk dalam menangani keluhan dan mempertahankan loyalitas pelanggan. Penguasaan teknologi menjadi fokus utama dengan pelatihan sistem pemesanan dan strategi pemasaran digital yang relevan dalam industri travel. Selain itu, pelatihan keterampilan negosiasi, penjualan, inovasi produk, etika bisnis, dan keberlanjutan diberikan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pengembangan karir melalui jalur karir, coaching, dan mentorship juga disertakan untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal. Namun, terdapat masalah dalam ketelitian karyawan, terutama dalam administrasi, yang sering menyebabkan kesalahan data dan kerugian perusahaan. Kurangnya pelatihan bahasa Inggris serta ketidakmerataan pelatihan juga menjadi kendala, ditambah dengan rendahnya minat karyawan akibat minimnya reward dan peluang naik jabatan yang lama.

Disiplin kerja adalah faktor penting untuk kesuksesan dan kinerja optimal di PT Kautsar Abadi Primangkunegara. Namun, beberapa karyawan masih kurang disiplin, sering terlambat, dan mengabaikan kesalahan, yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Selain itu, beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang ketat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan yang lebih efektif.

Berlandaskan pada permasalahan yang telah diuraikan, penting untuk melakukan penelitian di PT Kautsar Abadi Primangkunegara yang terletak di Bekasi. Penelitian ini akan berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kautsar Abadi Primangkunegara”.

Pelatihan Kerja

Menurut Hamalik pelatihan adalah satu kesatuan proses yang melibatkan tindakan yang dilakukan secara disengaja, di mana tenaga kerja profesional memberikan bantuan kepada peserta pelatihan dalam waktu tertentu. Tujuan dari proses ini adalah untuk mengembangkan

kemampuan pola pikir peserta dalam bidang tertentu, dengan harapan dapat meningkatkan efisiensi dan integritas di dalam sebuah organisasi (Supardi et al.,2021).

Menurut Afandi pelatihan diadakan dengan beberapa tujuan, antara lain untuk meningkatkan produktivitas, memperbarui kemampuan individu agar sesuai dengan perkembangan teknologi, mempercepat proses pembelajaran karyawan baru untuk memperoleh kompetensi kerja, membantu dalam pemecahan masalah terkait kegiatan operasional perusahaan, mempersiapkan individu untuk promosi, dan memahami kebutuhan peningkatan kepribadian setiap karyawan (Lianaetal.,2023). Sugandha mendefinisikan pelatihan sebagai rangkaian aktivitas yang dijalankan oleh karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan mindset mereka secara sistematis. Pelatihan ini bertujuan untuk menyediakan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang esensial agar karyawan dapat berprestasi secara profesional dalam bidangnya. Melalui pelatihan, diharapkan karyawan bisa meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka, yang akan memberikan dampak positif terhadap kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka. Metode terstruktur dalam pelatihan ini dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan mengembangkan kapabilitas individu (Putri, 2022). Sinambela menyatakan bahwa "Pelatihan adalah tahap dimana sistematis yang mengubah pola pikir karyawan agar sesuai standar operasional dan tujuan perusahaan, terutama terkait dengan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan" (Silaban et al., 2023). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah inisiatif yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan perilaku, kualitas, keterampilan, kapabilitas, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Tujuan utama pelatihan adalah untuk memastikan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan penggunaan peralatan dan teknologi perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan elemen vital yang berperan dalam pengembangan kompetensi karyawan. Pelatihan ini menjamin bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien, sesuai standar operasional yang berlaku, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melalui pelatihan, karyawan belajar bagaimana melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi.

Disiplin Kerja

Sinambela dikutip oleh (Jufrizen, 2021). mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk berkontribusi secara konsisten dan terstruktur dalam lingkungan kerja dengan mematuhi aturan yang ada dan menghindari pelanggaran. Disiplin kerja merupakan cerminan dari komitmen individu terhadap integritas dan tata tertib dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada efisiensi dan produktivitas di lingkungan organisasi. Singodimedjo dikutip oleh (Parta, 2023) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku individu yang menunjukkan kesediaan dan kepatuhan untuk mengikuti peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungannya. Disiplin ini merupakan cerminan dari tingkat kepatuhan seseorang terhadap aturan yang sudah ditetapkan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin yang kuat mencerminkan komitmen terhadap pemeliharaan ketertiban dan penghormatan terhadap struktur yang ada, yang mana dapat memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aktivitas.

Hamali dalam (Rahayu & Dahlia, 2023) mengartikan disiplin kerja sebagai motivasi internal yang berkembang dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Disiplin ini mencakup kepatuhan pada keputusan dan peraturan, serta penerapan nilai-nilai yang dijunjung tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan dan mindset organisasi. Ini menunjukkan kemampuan individu untuk mengendalikan dan mengatur perilaku mereka sendiri guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh konteks kerja.

Hasibuan, seperti yang dikutip oleh (Tsurya Aulia Fitri), mendefinisikan kedisiplinan sebagai pola pikir dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dan dianggap sebagai kewajiban. Ini menandakan bahwa kedisiplinan tidak hanya merupakan tindakan tetapi juga melibatkan sikap mental dan motivasi yang kuat dari individu untuk mengikuti aturan sebagai bagian dari tata tertib dalam kehidupan sosial atau organisasi. Wursanto dikutip oleh (Egi Radiansyah, 2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai tingkat dedikasi dan persistensi seorang karyawan dalam mengikuti aturan atau kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Konsep ini berakar pada kesadaran dan pengakuan individu akan signifikansi dari

aturan tersebut, bukan karena paksaan atau tekanan eksternal. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kemampuan individu untuk mempertahankan konsistensi dan tata tertib dalam menjalankan tugas-tugasnya, sesuai dengan standar dan aturan yang ada di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Hasibuan mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan sukarela dari individu, yang bisa berupa tenaga fisik atau pemikiran, dalam penciptaan barang dan jasa yang dilakukan secara bebas tanpa tekanan. Kinerja ini termasuk usaha yang dipicu oleh motivasi untuk mencapai target tertentu, seringkali disertai dengan pengakuan atau reward yang proporsional dengan kontribusi yang diberikan. Singkatnya, kinerja merupakan refleksi dari kesediaan seseorang untuk mengambil bagian dalam aktivitas produktif dengan tujuan meraih hasil yang diharapkan dan mendapatkan penghargaan yang setimpal dengan pencapaian tersebut (Setyorini, 2021).

(Kresmawan Gede Ardi Putra et al., 2021) mendefinisikan konsep kinerja karyawan sebagai ukuran produktivitas yang dihasilkan oleh personal atau sebuah kelompok dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka, sesuai dengan periode waktu yang telah disetujui. Konsep ini berfokus pada penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka, berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja. Mangkunegara dikutip oleh (Hartono, 2021) mengartikan konsep kinerja atau prestasi kerja sebagai totalitas hasil yang dicapai oleh seorang individu. Kinerja tersebut termasuk pencapaian yang optimal dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sesuai dengan peran serta kewajiban yang dimiliki oleh individu tersebut dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja tempat ia beraktivitas. Konsep ini menekankan pada penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi individu dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Arimby, konsep kinerja merujuk pada penilaian produktivitas yang telah dicapai oleh sebuah perusahaan dalam lingkungan kerjanya selama periode tertentu. Kinerja tersebut tergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengelola dan menggunakan sumber daya yang kompeten di bidangnya dengan efektif. Oleh karena itu, kinerja merupakan cerminan dari efisiensi operasional perusahaan dalam mencapai target-targetnya dan memastikan keberlanjutan bisnis dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Menurut pandangan Lubis, kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari proses atau aktivitas yang dievaluasi selama periode waktu tertentu, sesuai dengan kebijakan, standar, atau perjanjian yang telah disetujui sebelumnya dalam konteks penyelesaian tugas atau kegiatan. Di sisi lain, dianggap sebagai refleksi dari prestasi yang telah diukur dan dibandingkan dengan target atau standar yang sudah ditetapkan, yang menjadi indikator keberhasilan atau efisiensi dari usaha yang dijalankan dalam konteks yang spesifik (Sukmawati et al., 2020).

Tipe Artikel

Penelitian Irawan Doni (2021), yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong" Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muna & Isnowati (2022), yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)" Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kitta (2023), yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" Hasil penelitian ini adalah Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sukmawati & Langgeng Ratnasari (2020), yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan" Menurut hasil penelitian, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ferdian Dwi Nauvan (2023) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu" Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang fokus pada analisis masalah sosial melalui pengujian teori dengan pengukuran numerik variabel. Proses ini termasuk pengumpulan dan analisis data kuantitatif, yang dianalisis dengan prosedur statistik untuk mengevaluasi validitas dan akurasi prediksi dari teori yang bersangkutan (Fadilla et al., 2022). Dalam penelitian sumber daya manusia, pendekatan ini digunakan untuk menguji teori-teori terkait isu seperti performa karyawan, kepuasan kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi organisasi. Penelitian menggunakan variabel yang diukur secara numerik dan dianalisis dengan metode statistik, memungkinkan identifikasi pola dan hubungan antar variabel serta generalisasi temuan dari data yang terkumpul. dalam penelitian, adalah krusial untuk dengan jelas mengidentifikasi populasi dan unit analisis yang relevan. Fokus penelitian ini adalah 40 karyawan tetap PT Kautsar Abadi Primangkunegara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
X1.1	0,613	0,312	Valid
X1.2	0,507	0,312	Valid
X1.3	0,521	0,312	Valid
X1.4	0,602	0,312	Valid
X1.5	0,470	0,312	Valid
X1.6	0,417	0,312	Valid
X1.7	0,613	0,312	Valid
X1.8	0,416	0,312	Valid
X1.9	0,515	0,312	Valid
X1.10	0,478	0,312	Valid

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
X2.1	0,559	0,312	Valid
X2.2	0,657	0,312	Valid
X2.3	0,420	0,312	Valid
X2.4	0,459	0,312	Valid
X2.5	0,453	0,312	Valid
X2.6	0,525	0,312	Valid
X2.7	0,438	0,312	Valid
X2.8	0,690	0,312	Valid
X2.9	0,472	0,312	Valid
X2.10	0,485	0,312	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
Y1	0,469	0,312	Valid
Y2	0,424	0,312	Valid
Y3	0,399	0,312	Valid
Y4	0,538	0,312	Valid
Y5	0,457	0,312	Valid
Y6	0,439	0,312	Valid
Y7	0,518	0,312	Valid
Y8	0,603	0,312	Valid
Y9	0,530	0,312	Valid
Y10	0,569	0,312	Valid

Rumus R_{table} pada Tingkat signifikansi 0,05 :

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 40 - 2 \\ &= 38 \\ &= 0,312 \end{aligned}$$

Uji Validitas dikatakan valid apabila :

- nilai r hitung > r table
- signifikansi < 0,05

Ketiga variabel tersebut memiliki :

- nilai r hitung > r table = 0,312
- nilai signifikan < 0,05 maka data dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
X1	0,685	0,60	Reliabel
X2	0,664	0,60	Reliabel
Y	0,644	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha > 0,60 dari hasil uji reabilitas per item ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarlized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,91129986
Most Extreme Differeces	Absolute	0,98
	Positive	0,77
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significatin		

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel penelitian ini berdistribusi normal. Dilihat dari nilai Signifikansi = 0,200 > 0,05 Ini menunjukkan bahwa distribusi data yang diuji normal. Maka, dapat dibuat kesimpulan bahwa model regresi memenuhi normalitas dan pantas untuk digunakan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	.976	1.024
	Disiplin Kerja	.976	1.024

Berdasarkan hasil analisis, nilai tolerance untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,976, dan untuk variabel disiplin kerja juga 0,976, keduanya lebih besar dari batas yang ditetapkan yaitu 0,1. Selain itu, nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja adalah 1,024, dan untuk variabel disiplin kerja juga 1,024, keduanya lebih kecil dari batas yang ditentukan yaitu 10.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations					
Spearman's rho	Pelatihan Kerja	Pelatihan Kerja	Pelatihan Kerja	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
		Correlation Coefficient	1.000	.101	-.007
		Sig. (2-tailed)	.	.534	.964
		N	40	40	40
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.101	1.000	-.019
		Sig. (2-tailed)	.534	.	.906
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.007	-.019	1.000
		Sig. (2-tailed)	.964	.906	.
		N	40	40	40

Variabel pelatihan kerja (0,964) dan disiplin kerja (0,906) maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, menurut hasil uji Spearman Rho yang ditunjukkan di atas. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.256	4.678		3.689	.001
	Pelatihan Kerja	.295	.128	.352	2.310	.027
	Disiplin Kerja	.264	.106	.378	2.483	.018
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

$$Y = 17,256 + 0,295 (X_1) + 0,264 (X_2)$$

Berdasarkan koefisien regresi X1 (Pelatihan Kerja) sebesar 0,295 dan X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,264 dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan constant a sebesar 17,256 dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 berdampak positif terhadap variabel Y.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.256	4.678		3.689	.001
	Pelatihan Kerja	.295	.128	.352	2.310	.027
	Disiplin Kerja	.264	.106	.378	2.483	.018
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

$$\begin{aligned} Df &= n - k \\ &= 40 - 3 \\ &= 37 \\ &= 1,687 \end{aligned}$$

Variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Nilai T-hitung sebesar 2,310 yang lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,687 menunjukkan hubungan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan nilai T-tabel sebesar 1,687 dan nilai T-hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,483, serta nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05, terdapat korelasi statistik yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ini mengarah pada penolakan hipotesis nol (Ho2), yang menyatakan tidak adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.929	2	46.964	13.260	.000 ^b
	Residual	131.046	37	3.542		
	Total	224.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja						

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui rumus mencari Ftabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Ftabel &= df1 ; df2 \\ &= k - 1 ; n - k - 1 \\ &= 3 - 1 ; 40 - 3 - 1 \\ &= 2 ; 38 \\ &= 3,245 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Ftabel adalah 3,245. Dengan demikian, $F_{hitung} (13,260) > Ftabel (3,245)$. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan (Y) diberi pengaruh yang signifikan oleh variabel X1 dan X2. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.303	2.006
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai R square tercatat sebesar 0,320, atau 32%. Angka ini mengindikasikan proporsi variabilitas dalam kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan melalui variabel pelatihan kerja (X1). Dengan kata lain, pelatihan kerja berkontribusi sekitar 32% terhadap variasi dalam kinerja karyawan dalam konteks studi ini.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.470	1.748
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Dari tabel yang disajikan, nilai R square tercatat sebesar 0,484, atau 48,4%. Angka ini menunjukkan proporsi variabilitas dalam kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X2). Lebih spesifik lagi, sekitar 48,4% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat diatributkan kepada disiplin kerja berdasarkan konteks penelitian ini. Interpretasi nilai R square tersebut menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang relatif lemah terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.489	.462	1.762
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai R square yang diperoleh adalah 0,489 atau 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama memberikan penjelasan sebesar 48,9% terhadap variasi kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa kombinasi dari pelatihan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sekitar 48,9% variabilitas dalam kinerja karyawan yang diamati dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PT Kuatsar Abadi Primangkunegara memiliki efek yang positif dan signifikan. Beberapa indikator statistik menunjukkan hal ini, seperti nilai Thitung 2,310 lebih besar daripada nilai Ttabel 1,687 dan nilai signifikansi 0,027 lebih rendah daripada 0,05. Akibatnya, hipotesis alternatif (Ho1) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha1) diterima.

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di PT Kuatsar Abadi Primangkunegara memiliki efek yang positif dan signifikan. Nilai Thitung lebih besar dari Ttabel, yaitu 2,483 lebih besar dari 1,687, dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05, yaitu 0,018 lebih rendah dari 0,05. Kedua nilai ini menunjukkan fakta ini. Akibatnya, hipotesis alternatif (Ho2) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha2) diterima.

Hasil pengujian menggunakan uji F (simultan) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung adalah 3,245 menunjukkan bahwa Fhitung (13,260) lebih besar daripada Ftabel. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ho3) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) dan pelatihan kerja (X1) berpengaruh secara bersamaan dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Anas Tamsuri, S. P. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734.

- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. [Http://Penerbitzaini.Com](http://Penerbitzaini.Com)
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154.
- Hartono Adi Kristanto, & Rahadi Dedi Rianto. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. [Http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Index.Php/Magister-Manajemen/16](http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Index.Php/Magister-Manajemen/16)
- Herwanto, & Radiansyah Egi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Irawan Doni, Kusjono Gatot, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 176–185.
- Jufrizen, & Hadi Fadila Puspita. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kresmawan Gede Ardi Putra, Kawiana I Gede Putu, & Mahayasa I Gede Aryana. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management And Business Journal (Wmbj)*, 3(2), 75–84. [Https://Ejournal.Warmadewa.Ac.Id/Index.Php/Wmbj](https://Ejournal.Warmadewa.Ac.Id/Index.Php/Wmbj)
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Liana, Y., Viva Pratiwi, S., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32–40. [Https://Doi.Org/10.56521/Manajemen-Dirgantara.V16i1.912](https://Doi.Org/10.56521/Manajemen-Dirgantara.V16i1.912)
- Parta I Ketut Wira, Ismail Deden, & Wijaya Nyoman Surya. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751–1771. [Https://Doi.Org/10.22334/Paris.V2i8](https://Doi.Org/10.22334/Paris.V2i8)
- Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Ketut, I., Parta, W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023). The Influence Of Training And Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751–1771. [Https://Doi.Org/10.22334/Paris.V2i8](https://Doi.Org/10.22334/Paris.V2i8)
- Putri Rosiana Wisuda, & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. [Https://Doi.Org/10.12928/Fokus.V12i1.5713](https://Doi.Org/10.12928/Fokus.V12i1.5713)
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386. [Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.925](https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.925)
- Riyayah, Purwanto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Sier. Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 13(2 (25)), 316–323.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Silaban Agnes Marnita, & Siregar Onan Marakali. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 16–26. [Https://Jurnal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Juemi](https://Jurnal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Juemi)
- Sukmawati, E., Ratnasari Sri Langgeng, & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. In *Jurnal As-Said (Vol. 2021, Issue 2)*.

Tsurya Aulia Fitri, & Fernos Jhon. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman), 2(2), 259–278.
<https://doi.org/10.55606/Jupiman.V2i2.1654>