

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CB MEDIA KOMUNIKA INDONESIA DI JAKARTA

Sukardi<sup>1</sup>, Ardi Kusmara<sup>2</sup>, Teguh Pribadi<sup>3</sup>, Destiana Kumala<sup>4</sup>, Kusyana<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia

<sup>3</sup>Politeknik Pelayaran Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

<sup>4</sup>STEBIS Bina Mandiri, Bogor, Jawa Barat, Indonesia

<sup>5</sup>IAI pangeran Dharma Kusuma Indramayu, Jawa Barat, Indonesia

\*e-mail: [sukardi.sentono19@gmail.com](mailto:sukardi.sentono19@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Indonesia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,7%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,124 > 1,998$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,754 > 1,998$ ). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,126 + 0,346X_1 + 0,356X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 46,4%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $26,825 > 3,150$ ).

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

### Abstract

*This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT CB Media Komunika Indonesia in Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study training has a significant effect on employee performance of 37.7%, the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $6.124 > 1.998$ ). Work discipline has a significant effect on employee performance of 34.4%, the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $5.754 > 1.998$ ). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.126 + 0.346X_1 + 0.356X_2$  and a contribution of 46.4%, the hypothesis test obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $26.825 > 3.150$ ).*

**Keywords:** Training, Work Discipline, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Pada perkembangan di era globalisasi ini, banyak perusahaan yang banyak diuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik dijamin globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama di bagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan diuntut untuk dapat memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh hasil yang optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya,

dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

PT. CB Media Komunika Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa komunikasi pemasaran yaitu divisi desain komunikasi visual dan divisi *event organizer*. Divisi desain komunikasi visual menangani berbagai proyek seperti grafis, *website*, 2D/3D Arsitektur (interior dan eksterior) dan multimedia. Divisi *event organizer* menangani pameran, seminar, *launching* produk dan hiburan.

Perusahaan saat ini belum memiliki sumber daya manusia dalam jumlah yang besar, tetapi perusahaan memiliki sumber daya yang memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal ini dapat dilihat dari pengalaman yang baik para karyawan perusahaan sebelum bekerja di perusahaan ini.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Hasil observasi yang penulis lakukan di lokasi penelitian yaitu penerapan kinerja karyawan yang baik dalam hal ini adalah tingkat kehadiran dan pencapaian target yang dirasa belum optimal sehingga tujuan perusahaan belum dapat dicapai sepenuhnya.

Pelatihan dan pengembangan menjadi hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk professional dan manager. Pelatihan untuk karyawan sangat penting, sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidak lah cukup atau kurang sesuai bagi perusahaan. Menurut Sinambela (2016:168) dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama, tetapi lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*. Pelatihan yang dirancang dengan baik sesungguhnya dapat diukur manfaatnya seperti peningkatan kesehatan dan kinerja manajer maupun karyawan.

Untuk meningkatkan pelayanan dan keamanan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan

mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan untuk menambah pengetahuan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis, kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. CB Media Komunika di Jakarta sebagai salah satu perusahaan jasa, karyawan yang saat ini bekerja di PT. Satu Focus sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun diluar perusahaan.

Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Kinerja merupakan *point* terpenting dalam kemajuan perusahaan. Jika semakin meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin bisa tercapai. Tidak hanya itu jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan memperoleh keuntungan atas kinerja yang optimal, agar visi misi perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Pada prakteknya sebagian besar perusahaan menginginkan kinerja yang tinggi akan tetapi tidak berusaha meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusianya, hal ini menjadi sulit dalam mewujudkan kinerja yang ingin dicapai untuk itu perlu diteliti lebih jauh apakah yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan tidak bisa hanya puas apabila berhasil membuat karyawan tidak pindah kerja, akan tetapi apakah karyawan yang lama bekerja sudah memiliki motivasi yang benar.

## 1. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Indonesia di Jakarta ?
- b. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Indonesia di Jakarta ?
- c. Adakah pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Indonesia di Jakarta ?

## 2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Indonesia di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Indonesia di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CB Media Komunika Indonesia di Jakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2019) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Materi pelatihan, Metode pelatihan, Kemampuan instruktur, Peserta pelatihan, Evaluasi pelatihan.

### 2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Pelatihan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indicator yang digunakan meliputi: Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Ketegasan.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Wison Bangun (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Adapun indicator yang digunakan meliputi: Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kreativitas kerja, Kemampuan kerjasama.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 65 responden yang berasal dari PT CB Media Komunika Indonesia yang berlokasi di Jakarta. Populasi tersebut diidentifikasi untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini dan mencakup seluruh responden yang berperan penting dalam memberikan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 responden yang sama dengan populasi. Dalam hal ini, seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang terjangkau untuk dianalisis secara menyeluruh. Pendekatan ini memungkinkan hasil yang lebih representatif dan meminimalkan bias dalam pengambilan data, serta memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi yang diteliti.

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis data yang digunakan mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Analisis ini dirancang untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel dalam penelitian saling mempengaruhi dan untuk memastikan validitas serta reliabilitas dari data yang diperoleh.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	65	32	48	38.28	4.178
Dsiplin Kerja (X2)	65	31	46	38.26	3.541
Kinerja Karyawan (Y)	65	33	46	38.98	3.498
Valid N (listwise)	65				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,828 dengan standar deviasi 4,178.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,826 dengan standar deviasi 3,541.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,898 dengan standar deviasi 3,498.

### 2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.126	3.747		3.236	.002
Pelatihan (X1)	.346	.093	.413	3.716	.000
Dsiplin Kerja (X2)	.356	.110	.360	3.240	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,126 + 0,346X_1 + 0,356X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,126 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,126 poin.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,346, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,346 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 poin.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,356, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,356 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,356 poin.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=65

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,611 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Dsiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Dsiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.587**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=65

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,587 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.447	2.602

a. Predictors: (Constant), Dsiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,681 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.363	2.791

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,373 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,7% terhadap kinerja karyawan.

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 <sup>a</sup>	.344	.334	2.854

a. Predictors: (Constant), Dsiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,344 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 34,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.447	2.602

a. Predictors: (Constant), Dsiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,464 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.409	3.215		6.036	.000
	Pelatihan (X1)	.511	.084	.611	6.124	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,124 > 1,998), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.803	3.871		4.341	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.580	.101	.587	5.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,754 > 1,998), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.224	2	181.612	26.825	.000 <sup>b</sup>
	Residual	419.761	62	6.770		
	Total	782.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (26,825 > 3,150), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,611 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,124 > 1,998). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,587 atau memiliki hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,754 > 1,998). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

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

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,126 + 0,346X1 + 0,356X2$ ,

nilai korelasi sebesar 0,681 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,4% sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $26,825 > 3,150$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,124 > 1,998$ ).
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,754 > 1,998$ ).
- c. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,4% sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $26,825 > 3,150$ ).

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Mengingat pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam membekali karyawan agar memiliki cukup kemampuan dalam menunjang pekerjaan maka perusahaan perlu melakukan penjadwalan keikutsertaan pelatihan secara baik sehingga semua divisi dalam perusahaan dapat diakomodir dalam kegiatan pelatihan secara lebih kontinyu dan terprogram dengan sebaik-baiknya.
- b. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
- c. Kontribusi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,4%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan cara penegakan peraturan dijalankan dengan obyektif dan pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan terstruktur agar dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan secara optimal dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003) *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S (2017) *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 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.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PenerbitPT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Santoso, Singgih (2017) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.