
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOM (WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA TBK) DI PONDOK AREN TANGERANG

Thamrin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen01195@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WOM (Wahana Ottomitra Multiartha Tbk) di Pondok Aren Tangerang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden dan teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,208 > 1,997$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,9%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,382 > 1,997$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,2%. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($55,738 > 2,750$) dan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,768 + 0,391X_1 + 0,548X_2$ serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,2%.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of training and work discipline on employee performance at PT WOM (Wahana Ottomitra Multiartha Tbk) in Pondok Aren, Tangerang. The method used is explanatory research, with a saturated sampling technique where all members of the population are used as samples, resulting in 68 respondents in this study. The data analysis technique used is statistical analysis with regression testing, correlation, determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the hypothesis test, where the t -value is greater than the t -table ($6.208 > 1.997$), with a contribution of 36.9%. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the hypothesis test, where the t -value is greater than the t -table ($7.382 > 1.997$), with a contribution of 45.2%. Training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the hypothesis test, where the F -value is greater than the F -table ($55.738 > 2.750$), and the regression equation obtained is $Y = 3.768 + 0.391X_1 + 0.548X_2$, with a contribution of 63.2%.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan pembiayaan yang mencakup penjualan sepeda motor diantaranya adalah PT. WOM. Perusahaan dibentuk sebagai jawaban manajemen atas meningkatkannya pertumbuhan pasar sepeda motor sebagai pilihan masyarakat dalam hal keinginan memiliki alat transportasi tersebut. Dengan PT. WOM sebagai perusahaan pembiayaan pembelian sepeda motor maka konsumen akan memiliki keleluasaan dalam penghitungan dan kemampuan pembayaran yang disesuaikan dengan kondisi konsumen. Terbukti dengan sistem pembiayaan yang dijalankan mampu mendorong penjualan dari waktu ke waktu. Pertumbuhan pasar motor di Indonesia semakin meningkat dari tahun ketahun. Industri sepeda motor dituntut untuk dapat menyesuaikan produknya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. Data tersebut terlihat dari data AISI (Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia).

PT WOM (Wahana Ottomitra Multiartha Tbk) merupakan perusahaan pembiayaan konsumen terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya pembiayaan multiguna motor dan mobil, sepeda motor baru, serta emas. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1982 dan menjadi bagian dari Maybank Indonesia sejak tahun 2005, serta beroperasi di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Salah satu faktor yang mampu menunjang kinerja dapat diraih dengan baik adalah pelatihan kerja. Pelatihan dan pengembangan menjadi hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk profesional 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.

Menurut A Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun pada kenyataannya hal ini justru kurang mendapatkan prioritas oleh pihak manajemen perusahaan terbukti dari data yang terkumpul menunjukkan kondisi yang fluktuasi. Sebagai perusahaan yang fokus pada pelayanan, kegiatan pelatihan merupakan suatu *point* penting yang harus dijadikan tolok ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat pada sektor ini berbagai ragam perkembangan teknologi dan kemampuan pemahaman semakin menuntut kepiawaian pekerja dalam menjalankan target dan alokasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:42), menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran akan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Jika lingkungan kerja semuanya

disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

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.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik. 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 WOM sebagai salah satu perusahaan jasa, karyawan yang saat ini bekerja di PT WOM 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.

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. Hal inilah menjadi tantangan bagi setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk mengubah perilaku pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi. Rivai (2014:240) menjelaskan bahwa pelatihan berkaitan dengan peningkatan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi saat ini. Proses ini berfokus pada kebutuhan saat ini, dengan tujuan agar pegawai dapat mencapai tingkat keahlian tertentu yang akan membantu mereka berhasil dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan mencakup berbagai indikator, seperti materi pelatihan yang disampaikan, metode pelatihan yang digunakan, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, kualitas peserta yang mengikuti pelatihan, dan evaluasi pelatihan untuk menilai apakah tujuan pelatihan telah tercapai dengan baik. Evaluasi pelatihan penting untuk memastikan bahwa proses pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam bekerja.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja sangat memengaruhi keberhasilan organisasi, karena karyawan yang disiplin akan lebih mudah mengikuti prosedur yang ada dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Ada beberapa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yang menurut Edy Sutrisno (2017:86) dibagi menjadi empat dimensi utama. Dimensi pertama adalah taat terhadap aturan waktu, di mana karyawan diharapkan dapat hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Dimensi kedua adalah taat terhadap peraturan perusahaan, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dimensi ketiga adalah taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang berarti karyawan harus dapat menjaga sikap dan etika kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Dimensi terakhir adalah taat terhadap norma dan aturan hukum, di mana karyawan diharapkan mematuhi hukum yang berlaku dan norma sosial yang ada di masyarakat. Dengan disiplin kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi.

Kinerja karyawan, yang merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, juga menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Mangkunegara (2016:75) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang tercermin dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja yang baik meliputi pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta tanggung jawab yang diemban dengan baik oleh pegawai. Indikator utama dalam menilai kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Semua indikator ini saling berkaitan, karena kualitas kerja yang baik akan berdampak pada kuantitas kerja yang meningkat, begitu juga dengan pelaksanaan tugas yang efisien dan penuh tanggung jawab yang akan berkontribusi pada

peningkatan kinerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil populasi sebanyak 68 responden yang bekerja di PT WOM (Wahana Ottomitra Multiartha Tbk), yang berlokasi di Pondok Aren, Tangerang. Responden yang dipilih untuk penelitian ini mewakili karyawan yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Pemilihan sampel ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan menggambarkan kondisi yang ada di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan juga berjumlah 68 responden yang sama, karena sampel diambil dari seluruh populasi yang ada, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai fenomena yang sedang dianalisis. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah mencakup seluruh populasi yang ada di perusahaan tersebut, yang menjadikannya representatif untuk penelitian yang dilakukan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas merupakan faktor-faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh atau memengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk melihat hubungan parsial antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga untuk mengetahui pengaruh secara simultan, yang berarti peneliti ingin melihat bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan demikian, penelitian ini mengarah pada pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel yang ada di dalam organisasi.

Untuk menganalisis data yang terkumpul, berbagai metode analisis digunakan. Salah satu metode utama yang digunakan adalah uji instrumen, yang bertujuan untuk mengukur keabsahan dan konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji instrumen ini sangat penting agar data yang diperoleh dapat diandalkan dan valid. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu yang diperlukan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, yang masing-masing bertujuan untuk memastikan bahwa data tidak memiliki penyimpangan yang dapat memengaruhi hasil analisis.

Metode analisis selanjutnya yang digunakan adalah analisis regresi, yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara statistik. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak berdasarkan data yang

terkumpul. Uji hipotesis ini merupakan langkah penting untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang ditemukan dalam penelitian ini signifikan secara statistik atau tidak

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)	68	29	45	36.29	3.730
Disiplin Kerja (X2)	68	29	44	36.68	3.220
Kinerja Karyawan (Y)	68	30	47	38.03	3.278
Valid N (listwise)	68				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,629 dengan standar deviasi 3,730.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 3,668 dengan standar deviasi 3,220.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,803 dengan standar deviasi 3,278.

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 ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.768	3.257		1.157
	Pelatihan (X1)	.391	.069	.444	5.627
	Disiplin Kerja (X2)	.548	.080	.538	6.813

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,768 + 0,391X_1 + 0,548X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,768 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,768 poin.

- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,391, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,391 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,391 poin.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,548, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,548 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,548 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^b

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=68

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,607 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=68

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,672 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat 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	.795 ^a	.632	.620	2.020
---	-------------------	------	------	-------

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,795 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	.607 ^a	.369	.359	2.624

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,369 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,9% 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	.672 ^a	.452	.444	2.444

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,452 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 45,2% 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	.795 ^a	.632	.620	2.020

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,632 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,8% 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 ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	18.662	3.136		5.951
	Pelatihan (X1)	.534	.086	.607	6.208

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,208 > 1,997), 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 ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.924	3.414		3.786
	Disiplin Kerja (X2)	.685	.093	.672	7.382

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,382 > 1,997), 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 ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	454.771	2	227.385	55.738
	Residual	265.171	65	4.080	
	Total	719.941	67		

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 ($55,738 > 2,750$), 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 0,607 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,208 > 1,997$). 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 0,672 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,382 > 1,997$). 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 $Y = 3,768 + 0,391X_1 + 0,548X_2$, nilai korelasi sebesar 0,795 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,738 > 2,750$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Pelatihan dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,9%. Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,208 lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,997, yang mengindikasikan bahwa pelatihan secara nyata meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan teknis karyawan yang secara langsung berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja mereka.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh yang lebih besar, yakni 45,2%. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,382, yang juga lebih besar dari t tabel 1,997. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung lebih produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan, kedisiplinan dalam waktu, dan komitmen terhadap kualitas kerja. Karyawan yang disiplin biasanya memiliki fokus yang lebih baik dalam melaksanakan tugas, yang pada

gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka.

Ketika pelatihan dan disiplin kerja digabungkan, keduanya memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan, sementara sisa 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis untuk keduanya menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,738 yang jauh lebih besar daripada F tabel yang bernilai 2,750. Ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dan memberikan dampak yang nyata terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Pertama, perusahaan disarankan untuk terus-menerus menyediakan program pelatihan yang relevan dan berkualitas. Pelatihan yang baik akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Kedua, perusahaan harus memberikan semangat dan apresiasi yang layak kepada karyawan, agar mereka merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Apresiasi dapat berupa pengakuan atas prestasi, bonus, atau penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketiga, perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan memberdayakan karyawan melalui pelatihan intensif dan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan dan visi jangka panjangnya dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Pondok Aren Tangerang: Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2013). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Pondok Aren Tangerang: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Pondok Aren Tangerang.
- Istijanto (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Pondok Aren Tangerang: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono. K. (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Pondok Aren Tangerang: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Luthans. F. (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara. A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.

- Nitisemito. A.S. (2017). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Pondok Aren Tangerang.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Pondok Aren Tangerang, 2010.
- Santoso. S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Pondok Aren Tangerang: 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 (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pondok Aren Tangerang: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pondok Aren Tangerang: Prenadamedia Group.