

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PAMEKAR BINA UTAMA JAKARTA

¹Roy Firdaus Johanta Tarigan, ²Rhoma Iskandar

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Panca Sakti, Bekasi

E-mail : Roma.iskandar@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama. Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 200 responden dan sampel penelitian ini berjumlah 134 responden dengan teknik random. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, Uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan, Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial, hasil ini dibuktikan dengan uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,055 > t_{tabel} 1,978$ atau probabilitas $Sig 0,000 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial, hasil ini dibuktikan dengan uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,335 > t_{tabel} 1,978$ atau probabilitas $Sig 0,000 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Secara Simultan Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan, dibuktikan dengan persamaan regresi berganda $Y = 16,729 + 0,288 (X1) + 0,239 (X2)$. Nilai korelasi disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja adalah 0,614 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi R^2 menunjukkan secara bersama-sama kontribusi disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 39,689 > F_{tabel} 3,065$ atau probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the partial or simultaneous influence of work discipline and training on employee performance at PT. Pamekar Bina Utama. This research method is an associative research type with a quantitative approach. The research population was 200 respondents and the research sample was 134 respondents using random techniques. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, correlation tests, determination tests and hypothesis tests. The research results show that there is an influence of work discipline on employee performance at PT. Pamekar Bina Utama in Jakarta Partially, these results are proven by partial hypothesis testing showing the calculated t value $8.055 > t$ table 1.978 or probability $Sig 0.000 > 0.05$ so H_a is accepted and H_0 is rejected. There is

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

an Influence of Training on Employee Performance at PT. Pamekar Bina Utama in Jakarta Partially, these results are proven by simultaneous hypothesis testing showing a calculated t value of 7.335 > t table 1.978 or a probability of Sig 0.000 > 0.05, so Ha is accepted and H0 is rejected. Simultaneously Work Discipline and Training Have a Significant Influence on Employee Performance at PT. Pamekar Bina Utama in Jakarta Simultaneously, proven by the multiple regression equation $Y = 16.729 + 0.288 (X1) + 0.239 (X2)$. The correlation value of work discipline and training on performance is 0.614 with a strong relationship level. The R2 determination value shows that jointly the contribution of work discipline and training to performance is 37.7% and the remaining 62.3% is influenced by other factors. Simultaneous hypothesis testing shows a value of Fcount 39.689 > Ftable 3.065 or probability Sig 0.000 < 0.05, H0 is rejected and Ha
Keywords: Work Discipline, Training and Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan yang relatif sangat rendah dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. Tentunya hal ini disebabkan oleh kendala penyebaran virus Covid-19 yang melanda hampir di setiap Negara tidak hanya di Asia melainkan seluruh dunia yang mengakibatkan perdagangan menjadi terhambat baik perdagangan internasional maupun regional. Hambatan ini dikarenakan kebijakan work from home ataupun kebijakan pembatasan sosial yang berlaku sehingga menimbulkan daya beli masyarakat menjadi menurun dan berakibat perputaran perekonomian dan nilai tukar mata uang menjadi melemah.

Dengan pulihnya perekonomian dan daya beli masyarakat diharapkan pelaku usaha tetap bertahan dalam membangun kembali bisnis dan persaingan bisnis yang sempat terkendala. Menghadapi persaingan bisnis di dunia usaha tidak hanya berhenti begitu saja, namun persaingan akan terus ada selama perusahaan atau organisasi menjalankan suatu bisnis. Perusahaan atau organisasi yang dapat bertahan adalah yang mampu mengelola dan menjalankan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Terlebih lagi kemajuan teknologi tidak dapat dihindari dan harus dimanfaatkan dengan baik oleh sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia sendiri memegang peranan penting dalam setiap sektor guna menjalankan aktifitas-aktifitas kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka identifikasi masalah dapat penulis uraikan sebagai berikut:

1. Masih adanya pelanggaran peraturan tata tertib disiplin kerja
2. Kurangnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan
3. Jumlah peserta pelatihan masih naik turun pemberian pelatihan kepada karyawan
4. Peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan menjadi berkurang.
5. Hasil kerja karyawan belum dapat diselesaikan tepat waktu dan kurangnya kualitas dan kuantitas karyawan bagian pengadaan barang dan jasa dalam menyelesaikan pekerjaannya

C. Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini dapat penulis uraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja secara parsial dan simultan

2. Penelitian ini dilaksanakan dalam lingkup PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta
3. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian sebanyak 134 responden yang bekerja pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta
4. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 4 bulan, mulai bulan Januari 2024 – April 2024.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Pada bab ini, landasan teori mengemukakan *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory* yang berkaitan dengan fenomena penelitian yang bersumber dari buku dan atau jurnal ilmiah.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Bagi organisasi kinerja adalah alat ukur keberhasilan. Maka, secara sederhana Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan. Namun kondisinya tidak berhenti sampai di situ, ada sesuatu yang melekat pada kata keberhasilan itu sendiri, yakni perilaku kerja. Artinya keberhasilan adalah kata benda yang dapat diwujudkan dari sejumlah upaya tertentu (kerja keras, integritas, dukungan, dll).

Menurut Harras Dkk (2020:14) kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:93) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan judul penelitian dan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang akan di uji pada analisa data, yaitu :

1. H_{01} , Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
 H_{a1} , Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
2. H_{02} , Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
 H_{a2} : Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
3. H_{03} , Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan
 H_{a3} , Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamekar Bina Utama Di Jakarta Secara Parsial
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2019:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada pengadaan barang dan jasa pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta sebanyak 200 karyawan Sampel

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:82) "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proponate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling*.

a. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Untuk membuktikan dugaan hipotesis yang ditetapkan maka, langkah-langkah dalam pengujian hipotesis peneliti menggunakan cara sebagai berikut :

a) Pengujian t_{hitung}

Rumus yang digunakan menurut adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai thitung

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel

2) Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Rumus uji F yang digunakan untuk 3 variabel adalah :

$$F = \frac{(R_{(x1,x2,y)})^2 \cdot (n-m-1)}{m(1-R_{(x1,x2,y)}^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung

$R_{x1,2,y}$ = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel yang dipakai

C. Hipotesis Statistik

Berdasarkan judul penelitian dan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang akan di uji pada analisa data, yaitu :

1. $H_{o1} : p = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Ha₁ : p ≠ 0, PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
- 2. Ho₂ : p = 0, Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
- Ha₂ : p ≠ 0, Terdapat Pengaruh Signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial
- 3. Ho₃ : p = 0, Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan
- Ha₃ : p ≠ 0, Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel *dependen* dan dua atau lebih variabel *independen*. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan $Y = a + bx_1 + bx_2$. Hasil uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.729	1.778		9.407	.000
	Disiplin Kerja (X ₁)	.288	.067	.389	4.297	.000
	Pelatihan (X ₂)	.239	.075	.287	3.170	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

2. Uji Korelasi

Uji korelasi product moment adalah untuk menguji kuat lemahnya hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Selanjutnya hasil dari korelasi tersebut diinterpretasikan dengan tabel pedoman korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel.

Hasil output uji korelasi berganda disiplin kerja (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap kinerja (Y):

Tabel 4.2 Hasil Korelasi Berganda Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.614 ^a	.377	.368	3.239	1.229

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

3. Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi antar variabel bebas terhadap variabel terikat adalah :

Hasil output uji determinasi disiplin kerja (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap kinerja (Y):

Tabel 4.3 Hasil Korelasi Determinasi Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.614 ^a	.377	.368	3.239	1.229

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis parsial dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Hasil output uji hipotesis parsial antara disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja (Y):

Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	19.464		12.107	.000
Disiplin Kerja (X1)	.426	.574	8.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

b. Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil uji hipotesis simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.936	2	416.468	39.689	.000 ^b
	Residual	1374.624	131	10.493		

Total	2207.560	133		
-------	----------	-----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Melihat tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai $F_{hitung} 39,689 > F_{tabel} 3,065$ atau probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a artinya Secara Simultan Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh parsial menunjukkan persamaan regresi berganda adalah $Y = 16,729 + 0,288 (X1)$, persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,055 > t_{tabel} 1,978$ atau probabilitas $Sig 0,000 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wachidah, L.N. & Luturlean, B.S. 2019) dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat, dengan $t_{hitung} 8,730$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,998$ dan signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja dengan kontribusi sebesar 53,2%

2. Pengaruh Parsial Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh parsial menunjukkan persamaan regresi berganda adalah $Y = 16,729 + 0,239 (X2)$, persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, pelatihan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,335 > t_{tabel} 1,978$ atau probabilitas $Sig 0,000 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya Terdapat Pengaruh Signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mufidah, S., Mursito, B. & Kustiyah, E. (2020) dan hasil pengujian hipotesis 2,183 > 2,012 menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh simultan menunjukkan persamaan regresi berganda $Y = a + bx_1 + bx_2$ adalah $Y = 16,729 + 0,288 (X1) + 0,239 (X2)$, persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja dan pelatihan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja, constanta $a = 16,729$ di artikan bahwa, nilai variabel kinerja saat ini adalah 16,729 dengan asumsi tidak ada perubahan (kenaikan dan penurunan) pada variabel disiplin kerja dan pelatihan, koefisien regresi $b_1 = 0,288$ diartikan bahwa, jika variabel disiplin kerja terjadi peningkatan satu-satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,288 satuan, koefisien regresi $b_2 = 0,239$ diartikan bahwa, jika variabel pelatihan terjadi peningkatan satu-satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,239 satuan. Nilai korelasi disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja adalah 0,614 dan masuk kedalam interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat maka disimpulkan secara bersama-sama disiplin kerja dan pelatihan memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja. Nilai determinasi R^2 antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja adalah 0,377 atau 37,7% ($0,377 \times 100\%$) maka disimpulkan secara bersama-sama kontribusi disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 39,689 > F_{tabel} 3,065$ atau probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a artinya Secara Simultan Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karyono. (2021) dan Pelatihan dan Disiplin Kerja bila diuji secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam situasi konflik yaitu sebesar 0.000, diperoleh Fhitung sebesar 66,045 > 2,50 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian data dengan pengujian statistik, maka kesimpulan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial, hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi berganda adalah $Y = 16,729 + 0,288 (X1)$. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,055 > t_{tabel} 1,978$ atau probabilitas Sig 0,000 > 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Parsial, hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi berganda adalah $Y = 16,729 + 0,239 (X2)$. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,335 > t_{tabel} 1,978$ atau probabilitas Sig 0,000 > 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Secara Simultan Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamekar Bina Utama di Jakarta Secara Simultan, hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi berganda $Y = 16,729 + 0,288 (X1) + 0,239 (X2)$. Nilai korelasi disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja adalah 0,614 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi R^2 menunjukkan secara bersama-sama kontribusi disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 39,689 > F_{tabel} 3,065$ atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05, H_0 ditolak dan H_a .

B. Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, maka saran-saran yang dapat di berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel disiplin kerja, disarankan para karyawan harap selalu berada ditempat kerjanya masing-masing saat jam kerja berlangsung agar kordinasi kerja dapat berjalan defektif dan efisien
2. Berdasarkan skor terendah variabel pelatihan, disarankan pemberian metode pelatihan agar lebih baik lagi sehingga karyawan dapat dengan mudah mengerti dan memahami serta mampu mnegimplementasikan hasil latihannya ditempat kerja
3. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja, disarankan rekan kerja secara memiliki kesadaran dalam bersikap sesuai etos kerja yang berlaku agar komunikasi kerja dan kerja sama kerja dapat berjalan sehingga tercipta keharmonisan antar sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggereni, N.W.E.S (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Dewi, D. P., & Harjoyo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan. Unpam Press
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Hasibuan, S.P.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliana., Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Pratama, U. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, *Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 11(2), 109-115
- Karyono. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik STMI Jakarta. *Jurnal Pendiidkan Indonesia: Teori, Penelitian dan Inovasi*, 1(2), 66-79
- Mangkunegara, A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mufidah, S., Mursito, B. & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Edunomika*. 04(01), 145.154
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 3(1), 150 - 169
- Pangestika, K.D., Astari, G.O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323.330
- Priyono., dan Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rismawati. dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar. Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Nur Azijah, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Wachidah, L.N. & Luturlean, B.S. 2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 51-57
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F.T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212
- Widodo, S.E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.