



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LION SUPER INDO CABANG TAMAN PALEM JAKARTA BARAT

Suwanto¹

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
Email: dosen01813@unpam.ac.id¹

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work discipline on employee performance at PT Lion Superindo, Taman Palem branch. The method used is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 75 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determinant coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that training has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.837 having a moderate level of relationship. The determinant value is 0.701 or 70.1% while the remaining 29.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(13.067 > 1.993)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a partial significant effect between Job Training on Employee Performance at PT.Lion Superindo Taman Palem Branch. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at PT.Lion Superindo Taman Palem Branch with a correlation coefficient of 0.901 having a strong relationship level. The determinant value is 0.812 or 81.2% while the remaining 18.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(17.755 > 1.993)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a partial significant effect between Work Discipline on Employee Performance at PT.Lion Superindo Taman Palem Branch. Job Training and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at PT Lion Superindo Branch Taman Palem with a correlation coefficient of 0.909 having a strong relationship level. The determinant value is 0.827 or 82.7% while the remaining 17.3% is influenced by other factors including compensation, work environment and work discipline. Hypothesis testing obtained the value of F count $>$ F table or $(171.837 > 1.993)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a significant effect simultaneously between the Effect of Work and Work Discipline on Employee Performance at PT.Lion Superindo Taman Palem Branch.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang taman palem. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sampel 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinan dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,837 memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinan sebesar 0,701 atau 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(13,067 > 1,993)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palem. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palem dengan koefisien korelasi sebesar 0,901 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinan sebesar 0,812 atau 81,2% sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(17,755 > 1,993)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palem. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palem dengan koefisien korelasi sebesar 0,909 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinan sebesar 0,827

atau 82,7% sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(171,837 > 1,993)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengaruh Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palem.

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

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik- baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan pasar saat ini, restaurant harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial dalam menunjang produktivitas sebuah restaurant agar dapat bersaing dalam ketatnya persaingan pelayanan pada saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus dapat mengelol sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

PT. Lion Super Indo, merupakan sebuah perusahaan ritel yang beroperasi di Indonesia. Cabangnya yang terletak di Taman Palem, Jakarta Barat, menjadi salah satu dari banyak cabang yang tersebar di berbagai kota di Indonesia. Dalam menjalankan operasinya, PT. Lion Super Indo mengutamakan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja dan disiplin kerja menjadi dua faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Lion Super Indo Cabang Taman Palem, Jakarta Barat. Pelatihan kerja memberikan karyawan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan yang baik, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan-tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja sehari-hari. Pelatihan juga membantu karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan perusahaan.

Selain pelatihan kerja, disiplin kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT. Lion Super Indo Cabang Taman Palem, Jakarta Barat. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, serta kesediaan untuk bekerja keras dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Super Indo

Cabang Taman Palem, Jakarta Barat dapat dilihat dari berbagai aspek. Pertama, karyawan yang telah menjalani pelatihan yang memadai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Mereka mampu mengatasi tantangan-tantangan yang kompleks dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja. Kedua, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih terorganisir dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka mengikuti aturan dan prosedur perusahaan dengan ketat, sehingga mengurangi risiko terjadinya kesalahan dan penundaan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, karyawan yang disiplin juga cenderung lebih bertanggung jawab dan dapat diandalkan, sehingga memberikan dampak positif bagi produktivitas dan efisiensi kerja di PT. Lion Super Indo Cabang Taman Palem, Jakarta Barat.

Berdasarkan uraian tersebut perumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Taman Palem? (2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Taman Palem? (3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Taman Palem?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengaturan untuk pencapaian tujuan perusahaan dilakukan melalui proses dan diatur sesuai urutan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari : *man, money, method, machine, materials, dan market*, disingkat 6M.

Menurut Marry Paker dalam Warsono. dkk (2019) Manajemen adalah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain, seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Maka dalam pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi membutuhkan suatu proses yang disebut dengan manajemen. Maka dari itu berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, di antaranya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan

seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:): “Metode penelitian adalah cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Rasional yang berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dalam penelitian tersebut dapat diamati oleh panca indera manusia. Sistematis yang berarti proses dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu hubungan bersifat kausal, maka ada tiga variabel yaitu variabel independen (variabel bebas 1), variabel independen (variabel bebas 2), dan variabel dependen (variabel terikat). Jenis metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa asosiatif yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul yang dikemukakan dan berdasarkan pada identifikasi masalah yang ada maka obyek yang dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan (Variabel X_1) dan Disiplin Kerja (Variabel X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Penelitian ini dilaksanakan pada PT Lion Superindo Cabang Taman Palem yang berlokasi di Jalan Permata Taman Surya Block C-01 Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lion Superindo Cabang Taman Palem Jakarta Barat.

Penelitian ini dilakukan selama 7 (tujuh) bulan yaitu dari bulan Juli 2022 sampai Januari 2023. Waktu tersebut digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari seluruh karyawan serta seluruh staff pada PT Lion Superindo Cabang Taman Palem

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Lion Superindo Taman Cabang Palem yang berjumlah 75 orang.

Menurut Sugiono (2017:80) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dijadikan objek penelitian ini, penulis mengambil sampel sebanyak 75 orang karyawan di PT Lion Superindo Cabang Taman Palem.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistic inferensial). Menurut Imam Ghojali (2016:154) tujuan dari uji normalitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada banyak cara untuk menguji normalitas, antara lain dapat dilihat dengan salah satu cara yaitu, dengan melihat kurva normal P-Plot.

Menurut Imam Ghojali (2018:103), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam analisis regresi ganda terdapat dua atau lebih variabel bebas, maka terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya, dan Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Prasyaratnya yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Untuk pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan apabila nilai statistic Durbin-Watson mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi. Serta Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

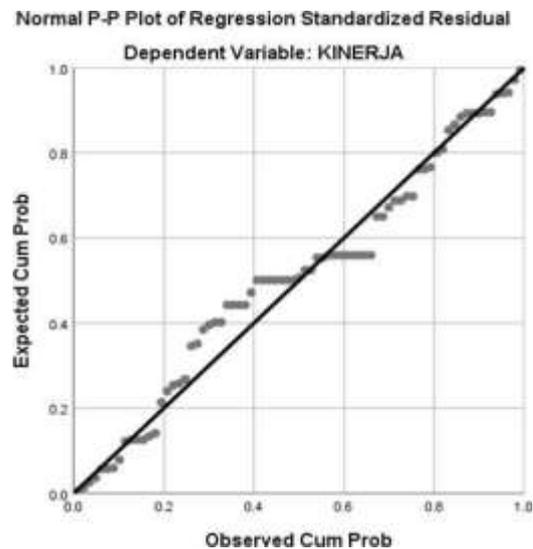
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari

populasi terdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *Probability plot*. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.

Adapun hasil uji normalitas diolah dengan *Software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 25*, yang hasilnya sebagai berikut:



Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas-Penyebaran Titik Residual

Sumber: Data diolah SPSS 25,2022

Pada gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini ditandai dengan titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Dalam pengujian ini, digunakan *Software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 25*. Uji normalitas dapat berpedoman pada uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48424782
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.094
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 25,2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil dari uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan diperoleh nilai signifikan $0,64 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:89) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun prasyarat adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.167	2.318		.072	.943		
	Pelatihan	.256	.103	.238	2.481	.015	.261	3.837
	Disiplin	.743	.103	.696	7.245	.000	.261	3.837

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 25,2022

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolonieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai *tolerance* variabel Pelatihan sebesar 0,261 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,261. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Pelatihan Kerja sebesar 3,837 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 3,837 nilai tersebut kurang dari 10. Nilai *unstandardized coefficients B* Pelatihan sebesar 0,256 Disiplin sebesar 0,743. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggotasampel. Menurut Ghazali (2018:195) berpendapat bahwa Uji autokorelasibertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggupa periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Dalam pengujian ini, digunakan (*SPSS*) versi 25. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan:

Tabel 3. Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.822	2.519	2.231
A. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan					
B. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, dimana hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,231 yang berasal diantara 2,460-2,900.

4. Uji Heteroskedastisitas

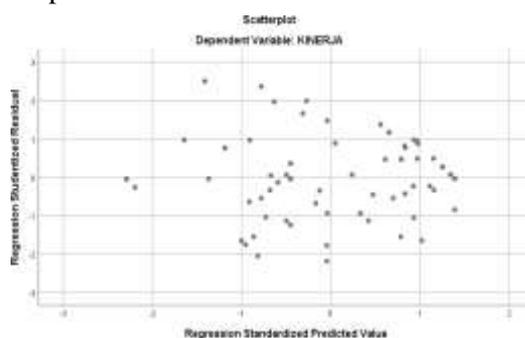
Menurut Ghozali (2018:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan lain”. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.855	1.458		2.644	.010
	Pelatihan	-.157	.065	-.536	-2.427	.018
	Disiplin	.108	.065	.368	1.667	.100
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data diolah SPSS 25,2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 dan variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,100 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.



Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak digunakan.

Uji Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_{01} : \rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Taman Palembang.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Lion Superindo Cabang Taman Palembang.

Tabel 5.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.003	2.898		1.726	.089
	PELATIHAN	.897	.069	.837	13.067	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2022

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua pengaruh variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk pengujian pengaruh variabel

Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palemdilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antaranilai F hitung dan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_{03} : \rho_3 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT.Lion Suoerindo Cabang Taman Palembang.

$H_{a3} : \rho_3 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT.Lion Suoerindo Cabang Taman Palembang.

Tabel 6

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2179.897	2	1089.948	171.837	.000 ^b
	Residual	456.690	72	6.343		
	Total	2636.587	74			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTA_X1						

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau (171,837 $>$ 1,993) hal ini juga dapat diperkuat dengan atau ρ value $<$ sig.0,05 atau (0,000 $<$ 0,05). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Suoerindo Cabang Taman Palembang.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,003 + 0,897X_1$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubung yang sedang. Nilai determinasi sebesar 0,701 atau 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (13,067 $>$ 1,993). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan diterima H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara pasial antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palembang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,529 + 0,962X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,812 atau 81,2% sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($17,755 > 1,993$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palembang.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 167 + 0,256X_1 + 0,743X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,909 artinya Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai determinasi sebesar 0,827 atau 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($171,837 > 1,993$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,003 + 0,897X_1$. Nilai koefisien korelasi secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,837 yang artinya memiliki hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,701 atau 70,1% sedangkan sisanya 29,9% yang dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,067 > 1,993$) dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palembang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 1,529 + 0,962X_2$. Nilai koefisien secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,901 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,812 atau 81,2% sedangkan
3. Sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($17,755 > 1,993$) dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT.Lion Superindo Cabang Taman Palembang.

4. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y=167 + 0,256X_1 + 0,743X_2$. Nilai koefisien secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,909 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,827 atau 82,7% sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Ujihipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($171,837 > 1,993$) dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lion Superindo Cabang Taman Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Hal. 35-52 ISSN 2443-0064.
- Linda Suprihatin, G. (2019). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Jenius, Universitas Pamulang*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Muhammad Rayyan, A. N. (n.d.). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Petrosea Tbk. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1-13.
- Nadila Andra Kurnia, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, ISSN2685-7324.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam. *Jurnal Dimensi*, 240-248.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, ISSN: 19791127.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Penelitian (Ketiga)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD. *Jurnal Jenius, Universitas Pamulang*.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, A. F. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal of Management*.
- Suwanto, S. (2023). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Valdo International Central Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2).
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And Compensation Towards Teacher Satisfaction On The Foundation Of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali potensi,

- memotivasi dan mengarahkan generasi muda menyongsong dunia kerja pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Juanda, A., Gandung, M., & Kurniawan, P. (2020). Pengelolaan Kewirausahaan di Era 4g untuk Peningkatan Kesejahteraan di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten. *Dedikasi PKM*, 1(3), 103-108.
- Suwanto, S., Eka, P., Agusentoso, R., Gandung, M., Nuraldy, H., Imbron, I., ... & Sunarsi, D. (2021, January). The Influence of Leadership, Motivation and Organization Commitment to Employee Performance in Religious Description of Religion of Tangerang Selatan City. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020*, 17-18 July, Bekasi, Indonesia.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W. (2022). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadershi, and Digital Transformation on MSMEs Performance and Work Innovation Capabilities. *Central European Management Journal*, 30(4), 751-762.
- Gandung, M., Sunarsi, D., & Suwanto, S. (2023). Pelatihan Dasar Kepemimpinan Taman Belajar Kreatif Duren Mekar Parung Bogor. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 3(1), 98- 104.
- Gandung, M., Suwanto, S., & Sunarsi, D. (2022). Pelatihan Kemampuan Komunikasi bagi Pemuda pada Karang Taruna Kelurahan Kedaung Kota Depok. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2(6), 44-48.
- Juanda, A., Kurniawan, P., Suwanto, S., Eka, P. D., & Astutik, E. P. (2020). Menumbuhkan Rasa Gotong Royong dan Interaksi Sosial di Kelurahan Pondok Jaya Kota Tangerang Selatan. *Dedikasi Pkm*, 1(2), 13-19.
- Titin Maidarti, M. A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri. *Jurnal Manajemen*, 127-145.
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business, Management and Accounting*, Hal.203-213 ISSN 2715-2480.