**AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen**
Volume 3, Number 1, 2025, pp. 1-8
E-ISSN: 3046-4994
https://jurnalamanah.com/index.php/AMANAH

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Parkland World Indonesia

**Daniel Oddy Julian[1], Neneng Tita Amalya[2]**

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

**ARTICLE INFO**

**Article history:**
Received: August 15, 2024
Revised : April 18, 2025
Accepted : April 18, 2025

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

***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and job training on employee performance of PT.Parkland World Indonesia partially. The method in this research uses quantitative research methods. The sampling method is a saturated sample by taking the entire population to be used as a sample, namely 55 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination, hypothesis t tests and hypothesis f tests. Results of research on work discipline and job training on employee performance at PT. Parkland World Indonesia is shown by the multiple linear regression equation Y= 2,830 + 0.186 X1 + 0.732 X2. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing, which obtained a calculated F value > F table (125,385 > 3.18) and strengthened by a significance value of 0.000 > 0.05. With this it can be concluded that H03 is rejected and Ha3 is accepted. It can be concluded that work discipline (X1) and job training (X2) simultaneously influence employee performance (Y).*

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

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia secara parsial dan simultan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia ditunjukan oleh persamaan regresi linier berganda Y=2,830+ 0,186 X1+0,732 X2. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel (125,385 > 3,18) dan diperkuat dengan nilai signifikasi 0,000>0,05. Dengan ini dapat disimpulkan H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

## 1. PENDAHAULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasi perusahaan. Suatu perusahaan sangat bergantung pada peran dan kemampuan individu berbakat. Pegawai yang bekerja pada perusahaan dan otoritas serta menerima upah atas jasanya merupakan salah satu aset utama sistem perusahaan dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya. Tujuan utama dalam melaksanakan kegiatan dalam industri, perdagangan, dan jasa adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain teknologi, infrastruktur, dan peralatan yang tersedia, kinerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan bisnis. Menurut Idris & Sari (2019: 76), karyawan merupakan bagian penting dalam tim manajemen suatu perusahaan dan memerlukan kepemimpinan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah

*Corresponding author.
E-mail: doetd.28@gmail.com

motivasi, kemauan, dan kesiapan individu untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menurut (Agustini, 2019) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". disiplin dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan cepat, sedangkan kurangnya disiplin mengakibarkan pencapaian yang terhambat dan tertunda. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur hubungan kerja di perusahaan besar, maupun usaha kecil dan menengah, dan juga organisasi dengan jumlah karyawan yang banyak. Perilaku tidak disiplin dapat diakibatkan oleh persepsi negatif karyawan terhadap pengendalian manajemen. Sebaliknya, perilaku disiplin mencerminkan persepsi positif atas pengendalian yang baik. Disiplin dapat melibatkan proses negatif, dan tindakan koersif yang dilakukan manajer dapat menimbulkan kecurigaan di kalangan karyawan. Namun, proses pendisiplinan juga dapat menjadi peluang untuk memperbaiki situasi bermasalah dan mengubah perilaku tanpa memberikan hukuman kepada karyawan.

Menurut Gary Dessler (2017:284) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. pelatihan pegawai adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada pegawai agar lebih berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan kemampuannya. mengartikan pelatihan sebagai penanaman, perolehan, peningkatan, dan pemeliharaan keterampilan kerja, hasil produksi, sikap, dan etika pada tingkat keterampilan dan kompetensi tertentu sesuai dengan standar dan kualifikasi suatu jabatan atau pekerjaan. Ini adalah proses pembelajaran dan peningkatan keterampilan kerja serta peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan bertujuan untuk memastikan pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

Menurut Silalahi (2021), kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang diberikan oleh seseorang sesuai dengan jabatan atau tugas tertentu dalam suatu organisasi, dievaluasi dengan menggunakan kriteria atau indikator tertentu. Perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan. Manajer perlu memberikan umpan balik untuk memandu tindakan di masa depan. Dalam konteks ini, kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan anggapan bahwa manajer perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai agar dapat mengetahui hasil kerja apa yang akan dicapai perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia ini merupakan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam pencapaian atas hasil kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Namun terkadang karyawan juga suka lalai dalam hal tersebut karena kelalaiannya kinerjanya semakin hari menurun. Menurut penilaian dapat disarikan bahwa kinerja bisa dijabarkan sebagai sebuah kontribusi yang nyata dari pegawai berupa hasil kerja atau perilaku sesuai peran mereka diperusahaan dalam mencerminkan kinerja pekerjaan dalam periode tertentu dan mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerjanya

Menurut penilaian dapat disarikan bahwa kinerja bisa dijabarkan sebagai sebuah kontribusi yang nyata dari pegawai berupa hasil kerja atau perilaku sesuai peran mereka diperusahaan dalam mencerminkan kinerja pekerjaan dalam periode tertentu dan mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerjanya, seperti yang terlihat melalui data penilaian kinerja berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Data Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia**

| No | Aspek Penilaian | Target | Tahun | | | | | | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Rata - rata | |
| 1 | Kualitas Kerja | 100% | 96% | 92% | 91% | 89% | 88% | 91,2% | Belum Tercapai |
| 2 | Kuantitas Kerja | 100% | 98% | 91% | 90% | 92% | 89% | 92% | Belum Tercapai |
| 3 | Pengetahuan Kerja | 100% | 95% | 90% | 92% | 90% | 95% | 92,4% | Belum Tercapai |
| 4 | Pelaksanaan Tugas | 100% | 80% | 89% | 88% | 89% | 85% | 86,2% | Belum Tercapai |
| 5 | Tanggung Jawab | 100% | 92% | 90% | 90% | 90% | 89% | 90,2% | Belum Tercapai |

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Parkland World Indonesia mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada Kualitas kerja tahun 2019 ke 2020, tingkat pencapaian kinerja pegawai menurun mencapai (4%), Namun, pada tahun 2020 ke 2021, kinerja pegawai turun menjadi (1%), Pada tahun 2021 ke 2022, kinerja pegawai kembali menurun hingga mencapai (2%), dan pada tahun 2022 ke 2023 menurun lagi hingga mencapai (1%). Pada Kuantitas kerja tahun 2019 ke 2020, tingkat pencapaian kinerja pegawai menurun mencapai (7%). Namun, pada tahun 2020 ke 2021, kinerja pegawai turun menjadi (1%), Pada tahun 2021 ke 2022, kinerja pegawai meningkat hingga mencapai (2%), dan pada tahun 2022 ke 2023 menurun lagi hingga mencapai (3%). Pengetahuan kerja tahun 2019 ke 2020, tingkat pencapaian kinerja pegawai menurun mencapai (5%), Namun, pada tahun 2020 ke 2021, kinerja pegawai meningkat menjadi (2%), Pada tahun 2021 ke 2022, kinerja pegawai menurun hingga mencapai (2%), dan pada tahun 2022 ke 2023 menaik lagi hingga mencapai (5%). Pelaksanaan tugas tahun 2019 ke 2020, tingkat pencapaian kinerja pegawai meningkat mencapai (9%), Namun, pada tahun 2020 ke 2021, kinerja pegawai turun menjadi (1%), Pada tahun 2021 ke 2022, kinerja pegawai kembali meningkat hingga mencapai (1%), dan pada tahun 2022 ke 2023 menurun lagi hingga mencapai (4%). Pada Tanggung jawab tahun 2019 ke 2020, tingkat pencapaian kinerja pegawai menurun mencapai (2%), Namun, pada tahun 2020 ke 2021, tidak terjadinya kenaikan atau penurunan pada persentase, Pada tahun 2021 ke 2022, tidak terjadinya kenaikan atau penurunan pada persentase, dan pada tahun 2022 ke 2023 menurun lagi hingga mencapai (1%).

Penelitian ini mengangkat isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu bagaimana disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meski banyak penelitian sebelumnya membahas pengaruh masing-masing variabel tersebut secara terpisah, kajian ini menawarkan novelty dengan mengintegrasikan kedua variabel dalam konteks perusahaan manufaktur multinasional seperti PT Parkland World Indonesia, yang memiliki dinamika kerja dan tuntutan performa tinggi. Keunikan penelitian ini terletak pada analisis simultan terhadap keduanya dengan mempertimbangkan kondisi nyata di lapangan, ditunjukkan melalui data penurunan kinerja karyawan selama lima tahun terakhir. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan teoretis, tetapi juga memberikan bukti empiris yang relevan terhadap upaya manajemen dalam meningkatkan produktivitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Parkland World Indonesia.

## 2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam kaitannya dengan disiplin kerja dan pelatihan kerja. Menurut Sugiyono (2019:16), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Parkland World Indonesia yang berjumlah 55 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel**

| Variabel | Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (X1) | X1 | 0,829 | 0,2656 | Valid |
| | X2 | 0,852 | 0,2656 | Valid |
| | X3 | 0,902 | 0,2656 | Valid |
| | X4 | 0,894 | 0,2656 | Valid |
| | X5 | 0,85 | 0,2656 | Valid |
| | X6 | 0,827 | 0,2656 | Valid |
| | X7 | 0,693 | 0,2656 | Valid |
| | X8 | 0,805 | 0,2656 | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | X9 | 0,813 | 0,2656 | Valid |
| | X10 | 0,916 | 0,2656 | Valid |
| Pelatihan Kerja (X2) | X11 | 0,855 | 0,2656 | Valid |
| | X12 | 0,908 | 0,2656 | Valid |
| | X13 | 0,852 | 0,2656 | Valid |
| | X14 | 0,867 | 0,2656 | Valid |
| | X15 | 0,900 | 0,2656 | Valid |
| | X16 | 0,898 | 0,2656 | Valid |
| | X17 | 0,896 | 0,2656 | Valid |
| | X18 | 0,917 | 0,2656 | Valid |
| | X19 | 0,932 | 0,2656 | Valid |
| | X20 | 0,898 | 0,2656 | Valid |
| | X20 | 0,898 | 0,2656 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,881 | 0,2656 | Valid |
| | Y2 | 0,826 | 0,2656 | Valid |
| | Y3 | 0,881 | 0,2656 | Valid |
| | Y4 | 0,854 | 0,2656 | Valid |
| | Y5 | 0,851 | 0,2656 | Valid |
| | Y6 | 0,873 | 0,2656 | Valid |
| | Y7 | 0,885 | 0,2656 | Valid |
| | Y8 | 0,866 | 0,2656 | Valid |
| | Y9 | 0,886 | 0,2656 | Valid |
| | Y10 | 0,916 | 0,2656 | Valid |

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2656), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | cronbach's yang di dapat | < cronbach's minimal | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Disiplin X1 | 0,956 | 0,6 | Reliabel |
| Pelatihan X2 | 0,971 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan Y | 0,964 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1 ), Pelatihan Kerja (X2 ), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing – masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 55 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.43181516 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .117 |
| | Positive | .117 |
| | Negative | -.102 |
| Test Statistic | | .117 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .059[c] |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

**Tabel 5 Hasil Uji multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic***

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.830 | 2.720 | | 1.041 | .303 | | |
| | Disiplin | .186 | .090 | .170 | 2.055 | .045 | .484 | 2.066 |
| | Pelatihan | .732 | .077 | .780 | 9.446 | .000 | .484 | 2.066 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 5 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerancevariabel kualitas pelayanan dan harga sebesar 0,484 > 0,10 dan nilai VIF variabel kualitas pelayanan dan harga sebesar 2,066 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .222 | 2.733 | | .081 | .936 |
| | Disiplin | -.009 | .091 | -.020 | -.103 | .918 |
| | Pelatihan | .007 | .078 | .017 | .086 | .932 |

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel di atas, glejser test model pada Variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,918 dan Pelatihan Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,932 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Tabel 7 Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.830 | 2.720 | | 1.041 | .303 |
| | Disiplin | .186 | .090 | .170 | 2.055 | .045 |
| | Pelatihan | .732 | .077 | .780 | 9.446 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Melihat tabel hasil regresi di atas diketahui, hasil persamaan regresi Y = a + bx1 + bx2 adalah Y = 2,830 + 0,186 X1 + 0,732 X2. Hasil ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 2,830 artinya, nilai kinerja saat ini ada sebesar 2,830 dengan asumsi variabel disiplin kerja dan pelatihan bernilai tetap atau tidak ada perubahan
b. Koefisien regresi ( b1)= 0,186 artinya, apabila variabel pelatihan meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,186 satuan/unit
c. Koefisien regresi (b2) = 0,732 artinya, apabila variabel pelatihan meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,732 satuan/unit
d. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda di atas maka disimpulkan, variabel disiplin kerja dan pelatihan secara serentak memiliki arah pengaruh yang positif dalam memprediksi pada perubahan variabel kinerja.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .910[a] | .828 | .822 | 3.497 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji korelasi pada tabel di atas diketahui nilai korelasi Rx12y sebesar 0,910 dengan rentang interval 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, maka diartikan, disiplin kerja pelatihan memiliki tingkat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel diatas uji koefisien determinasi Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa besanya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,828 yang artinya variabel Disiplin Kerja (XI) dan Pelatihan Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82,8%. sedangkan sisanya sebesar 17,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 5.536 | 4.415 | | 1.254 | .215 |
| | Disiplin | .799 | .103 | .730 | 7.786 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 7,786 > t tabel 1,674 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Hol ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Serang Banten.

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X2) Terhadap (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 6.215 | 2.229 | | 2.788 | .007 |
| | Pelatihan | .846 | .056 | .902 | 15.245 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 15,245 > t tabel 1,674 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.Parkland World Indonesia Kabupaten Serang Banten.

**Uji F Simultan**

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 3067.005 | 2 | 1533.502 | 125.385 | .000[b] |
| | Residual | 635.977 | 52 | 12.230 | | |
| | Total | 3702.982 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji F Hitung simuktan, diperoleh nilai Fhitung 125,385> Ftabel 3,18 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan tethadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia.

**Pembahasan Penelitian**

**Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi Y – 5,536 + 0,799 X1. Artinya nilai konstanta sebesar 5,536 dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5,536. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,799 dapat

diartikan menunjukan pengaruh yang searah artinya setiap perubahan 1 unit pada variabel kenaikan Disiplin kerja (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 799 Satuan.

**Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi Y = 6,215+0,846 X2, Artinya nilai konstanta sebesar 6,215 dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,215. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,846 dapat diartikan menunjukan pengaruh yang searah artinya setiap perubahan 1 unit pada variabel kenaikan Pelatihan Kerja (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,846 Satuan.

**Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi Y = 2,830 + 0,186 X1 + 0,732 X2. Analisis diperoleh hasil nilai variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,910. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,800-1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Terdapat pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Serang Banten secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsiai) yang menunjukan nilai t hitung 7,786 > t tabel 1,674 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Hol ditolak dan Ha1 diterima. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Serang Banten secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang memiliki nilai t hitung 15,245 > t tabel 1,674 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Serang Banten secara simulatan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) yang menujukan nilai Fhitung 125,385> Ftabel 3,18 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan tethadap Kinerja Karyawan pada PT. Parkland World Indonesia Kabupaten Serang banten.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Dewi, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arara Abadi Sinarmas Forestry (Doctoral dissertation, Universitas Lancang kuning).

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.

Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, *4*(3), 319-331.

Fadila, R. A., & Pangestu, E. R. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Pilaki Bandung (*Doctoral Gissertation*, Universitas Pasundan Bandung).

Haloho, Y. T., Situmeang, H. H., & Mawaddah, S. M. (2023). Komitmen Organisasi, Iklim Organiasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, *5*(2), 1888-1896.

Hariandja, Marihot, T.E (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.

Khurotin, N. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(1), 30-41.

Malthis, R.L dan Jackson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Evaluasi kinerja SDM, Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Refika Aditama.

Maula, Z. P. I., Harisandi, Y., & Kusnadi, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Asn Di SMA Negeri 1 Prajekan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *1*(1), 216-229.

Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, *2*(1), 192-200.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21-30.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 21-30.

Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sari, R. (2018). Motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan manajerial kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru. *JEHSS: Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, *1*(1), 16-19.

Siangian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Subyantoro, Arief dan FX. Suwarto. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi.Yogyakarta: Andi. 2020

Wibowo (2018) Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrapindo Persada.

Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 61-72.

Yusuf Hamali, A. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS *(Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta*.