

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan

Alim Trihatmo^{1*}, Nurdinni Tilova²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received August 16, 2024 Revised April 19, 2025 Accepted April 20, 2025	<i>This study aims to determine the effect of work discipline and work training on employee performance, both partially and simultaneously, at PT ALTRAK 1978 South Jakarta. The method used is a quantitative method with data analysis techniques in the form of classical assumption tests, simple and multiple linear regressions, correlation coefficient analysis, determination coefficients, and t-tests and F-tests. The results of the study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance, with a fairly strong relationship. Work training also has a significant effect on employee performance, with a moderate level of relationship. Simultaneously, work discipline and work training have a significant effect on employee performance. However, there are other variables outside this study that also affect employee performance. The results of the hypothesis test support that both partially and simultaneously, work discipline and work training have a positive effect on improving employee performance.</i>
Keywords: Work Discipline, Job Training, and Employee Performance	
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT ALTRAK 1978 Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data berupa uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hubungan yang cukup kuat. Pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat hubungan yang sedang. Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis mendukung bahwa baik secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.



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

1. PENDAHULUAN

Sumber Dalam dunia globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, perilaku karyawan sangatlah penting, karena tindakan mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan kewajiban mereka sebagai karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan mewajibkan karyawannya untuk dapat memenuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus meningkatkan kemampuan dan keterampilan supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan pelatihan kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada sikap mental dan perilaku individu atau kelompok dalam mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, pelatihan kerja melibatkan proses pendidikan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling berhubungan dan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. tingkat kinerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasional perusahaan. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan

*Corresponding author.

E-mail: alimtrihatmo95@gmail.com (Alim Trihatmo)

kinerja karyawan. sementara itu, disiplin kerja yang baik pada karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kemampuan, disiplin, pelatihan, dan lingkungan kerja

Tabel 1 Data KPI (Key Performance Indicator) Kinerja Karyawan PT ALTRAK 1978

Faktor Penilaian	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Faktor Teknis						
Pengetahuan dan Kemampuan Kerja	80	B	76	C	77	C
Efektifitas dan Efisiensi Kerja	75	C	80	B	75	C
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	80	B	79	C	80	B
Kemampuan mencapai target yang diberikan	77	C	79	C	75	C
Ketaatan terhadap instruksi kerja (SOP)	75	C	79	C	75	C
Total Rata-rata	77,4	C	77,2	C	76,4	C
Faktor Non Teknis						
Kedisiplinan	70	C	75	C	76	C
Tanggung jawab	70	C	75	C	76	C
Kerjasama	75	C	75	C	77	C
Hubungan kerja	70	C	80	B	80	B
Total Rata-rata	71,3	C	76,3	C	77,3	C

Sumber : PT. Altrak 1978

Dilihat dari data penilaian kinerja karyawan PT ALTRAK 1978 Jakarta Selatan, pada tabel ini menunjukkan penilaian dari 2 (dua) faktor penilaian berupa faktor teknis dan faktor non teknis menunjukkan penilaian kinerja yang berfluktuatif atau tidak stabil yang berada pada penilaian pada interval nilai 0,51- 0,79 pada keterangan Cukup Baik (C). Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang harus menjadi perhatian pihak perusahaan guna dibenahi/diperbaiki. Perbaikan kinerja karyawan diharapkan akan memberikan perubahan bagi hasil pencapaian perusahaan.

Siagian (2021:202) menyatakan bahwa salah satu faktor peningkatan kinerja kerja adalah disiplin kerja, dan saat mencari sumber daya manusia yang kompeten, penting untuk mempertimbangkan tingkat disiplin kerja seseorang, bukan hanya daya tarik, pendidikan, atau pengalaman kerja. Menurut Sinambela (2016:332), disiplin memiliki peran dalam mengajar pegawai agar patuh terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang unggul. Mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah tugas yang sulit karena banyak faktor yang memengaruhinya. Veithzal Rivai Zainal (2015:599) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat komunikasi bagi manajer untuk membujuk karyawan mengubah perilaku mereka dan untuk meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial.

Tabel 2 Pra-Survey Disiplin Kerja PT. Altrak 1978 Jakarta Selatan Tahun 2023

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Tidak Setuju	Netral	Setuju
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu	32 Orang	12	10	10
2.	Berpakaian rapi saat berada di kantor	32 Orang	2	8	22
3.	Bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	32 Orang	4	8	20
4.	Karyawan tidak pernah mankir kerja	32 Orang	2	5	25
5.	Saya selalu bekerja dengan sukarela .	32 Orang	2	7	23
Total :			22	38	100

Sumber : Pra Survei pada PT. Altrak 1978

Tabel ini menunjukkan tanggapan 32 responden terhadap lima pernyataan terkait disiplin kerja. Pada pernyataan tentang ketepatan waktu, sebagian besar responden berada pada kategori tidak setuju dan netral. Sebagian besar responden setuju bahwa mereka berpakaian rapi saat di kantor. Mengenai kesediaan menerima sanksi, mayoritas responden setuju. Pada pernyataan tentang ketidakhadiran tanpa alasan (mankir), sebagian besar responden juga menyatakan setuju. Terakhir, mayoritas responden setuju bahwa mereka bekerja dengan sukarela. Secara keseluruhan, jumlah responden yang setuju lebih banyak dibandingkan yang netral dan tidak setuju.

Pelatihan kerja adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rattu et al (2018), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, serta mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Tabel 3 Data Pelatihan Kerja PT. Altrak 1978

No	Pelatihan	Target Peserta	Realisasi Peserta	Presentase (%)
1	Membangun Kualitas Perusahaan dan meningkatkan kinerja Kepemimpinan	10	10	100%
2	Pelatihan peningkatan penulisan laporan keuangan	23	19	82,1%
3	Pelatihan Pengenalan Alat Traktor TT45- 4WD	28	24	85,71%
4	Pelatihan Pemasaran yang handal di era Globalisasi	19	17	89,5%
5	Pelatihan Sistem Oprasional	80	63	78,7%
6	Pelatihan Pengenalan K3	100	78	78%
	Total	260	211	81,15%

Sumber : PT. Altrak 1978

Tabel tersebut menunjukkan data pelatihan yang dilaksanakan, target peserta, realisasi peserta, dan persentase kehadiran. Pelatihan membangun kualitas perusahaan dan meningkatkan kinerja kepemimpinan mencapai partisipasi penuh sebesar 100%. Pelatihan peningkatan penulisan laporan keuangan diikuti oleh 82,1% peserta dari target. Pelatihan pengenalan alat traktor TT45-4WD memiliki tingkat kehadiran 85,71%. Pelatihan pemasaran di era globalisasi diikuti oleh 89,5% peserta dari target. Pelatihan sistem operasional mencatat kehadiran sebesar 78,7%, sementara pelatihan pengenalan K3 mencatat tingkat kehadiran 78%. Secara keseluruhan, dari total target 260 peserta, realisasi peserta mencapai 211 orang dengan rata-rata tingkat kehadiran 81,15%.

Penelitian mengenai disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memang telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, penelitian ini menawarkan beberapa kebaruan. Penelitian ini berfokus pada industri distribusi alat berat di Indonesia, yang memiliki karakteristik kerja dan tantangan tersendiri dibandingkan dengan industri lain. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan aplikatif bagi perusahaan sejenis. Selain itu, penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga melihat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini penting untuk memahami interaksi kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga dilakukan dalam situasi bisnis pascapandemi dan percepatan digitalisasi, di mana pola kerja karyawan mengalami perubahan signifikan. Oleh karena itu, pemahaman tentang disiplin kerja dan pelatihan kerja di era ini menjadi sangat relevan dan diperlukan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT Altrak 1978 untuk merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan, serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan.

2. METODE

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bersifat deskriptif. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, dan melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat deskriptif kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang akurat terhadap objek penelitian berdasarkan data atau sampel yang telah terkumpul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Altrak 1978 dengan jumlah karyawan 64 orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi diikuti sertakan yaitu sebanyak 64 orang. Untuk mengumpulkan data tentang variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2) ya dan variabel Kinerja karyawan (Y). Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh 64 karyawan yang dijadikan sampel. Data dalam

penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (angket) tertutup yang telah disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Untuk menguji hubungan antar variabel, dilakukan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan validitas model regresi. Selain itu, uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, uji koefisien determinasi untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial dan simultan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62108644
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.073
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

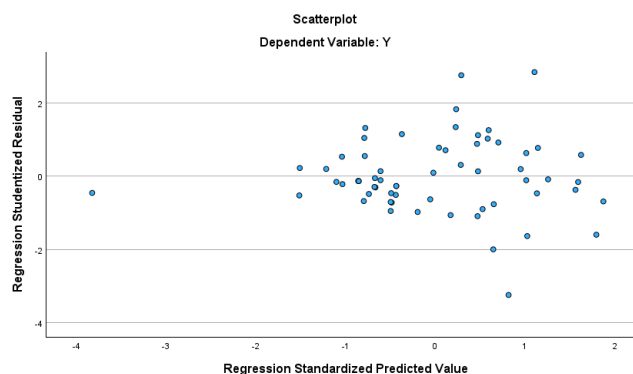
**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.599	1.670
Pelatihan Kerja	.599	1.670

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja sebesar $0,599 > 0,10$, dan nilai VIF variabel Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja sebesar $1.670 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terbebas dari gejala multikolinieritas.



Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu (naik turun, berkelompok menjadi satu). Hal tersebut menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Sederhana Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.478	4.082		3.547	.001
Disiplin Kerja	.565	.116	.527	4.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Y = 14.478 + 0,565 X₁ Artinya nilai konstanta sebesar 14.478 *point* dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14.478 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,565 *point* dapat diartikan menunjukan pengaruh yang searah artinya setiap perubahan 1 unit pada variabel kenaikan Disiplin Kerja (X₁), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,565 *point*

Tabel 7 Uji Regresi Linier Sederhana Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.604	3.744		5.504	.000
Pelatihan Kerja	.393	.107	.424	3.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Y = 20,604 + 0,393 X₂ Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Artinya nilai konstanta sebesar 20.604 *point* dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20.604 *point*. Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X₂) sebesar 0,393 *point* dapat diartikan menunjukan pengaruh yang searah artinya setiap perubahan 1 unit pada variabel kenaikan Pelatihan Kerja (X₂), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,393 *point*

Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.218	4.240		3.117	.003
1 Disiplin Kerja	.463	.149	.432	3.100	.003
Pelatihan Kerja	.139	.129	.150	1.079	.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan regresi linier berganda maka dapat diperoleh persamaan **Y = 13.218 + 0,463 (X₁) + 0,139 (X₂)**

- Nilai konstanta sebesar 13.218 dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 13.218.
- Nilai regresi 0,463 X₁ (positif) artinya apabila variabel Pelatihan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin kerja dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,463.
- Nilai regresi 0,139 X₂ (positif) artinya apabila variabel Pelatihan Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,139.

Tabel 9 Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,527 masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan korelasi Sedang (Cukup Kuat). Yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat.

Tabel 10 Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.424**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,424 masuk dalam interpretasi 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Yang artinya tingkat hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 11 Korelasi dan Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.291	.268	4.696

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variable Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,540 masuk pada interval 0,40 – 0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variable Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan sedang (Cukup kuat). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 diketahui bahwa Koefisien Determinasi/R Square sebesar 0,291 atau 29,1% ($0,291 \times 100\% = 29,1\%$) Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 29,1% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 12 Hasil uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.478	4.082		3.547	.001
Disiplin Kerja	.565	.116	.527	4.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12 diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,883 > 1,670$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig\ 0.05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ALTRAK 1978 Jakarta Selatan

Tabel 13 Hasil Uji T Parsial Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.604	3.744		5.504	.000
Pelatihan Kerja	.393	.107	.424	3.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 13 diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.685 > 1,670$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < sig\ 0.05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ALTRAK 1978 Jakarta Selatan

Tabel 14 Hasil Uji F Hitung Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.022	1	341.022	13.577	.000 ^b
	Residual	1557.337	62	25.118		
	Total	1898.359	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Tabel ANOVA menunjukkan hasil analisis varians untuk model regresi antara pelatihan kerja sebagai prediktor dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Nilai *Sum of Squares* untuk regresi sebesar 341,022 dengan derajat kebebasan (df) 1, sedangkan *Sum of Squares* untuk residual sebesar 1557,337 dengan df 62. Nilai F sebesar 13,577 dengan signifikansi 0,000, yang berarti model regresi yang digunakan signifikan. Dengan demikian, Disiplin Kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.478 + 0,565 X_1$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14.478 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14.478 Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,565 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap Disiplin Kerja yang ditampilkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,565 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,527 masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang (Cukup Kuat). Yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,278 artinya Disiplin Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 27,8% sedangkan sisanya sebesar 72,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 4.883 > t_{tabel} 1.670$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ALTRAK 1978 Jakarta Selatan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 20.604 + 0,393 X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20.604 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pelatihan Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 20.604. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,393 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Pelatihan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,393 satuan. Nilai korelasi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,424 masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang (Cukup Kuat). Yang artinya tingkat hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Kuat. Nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,180 artinya Pelatihan Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82%. di sebabkan oleh variabel lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 3.685 > t_{tabel} 1.670$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ALTRAK 1978 Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13.218 + 0,463 (X_1) + 0,139 (X_2)$, Konstanta sebesar 13.218 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 13.218 Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,463 artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 46,3% dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Disiplin Kerja yang ditampilkan, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,139 artinya jika Pelatihan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 13,9% dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin membaik Pelatihan Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,540 masuk pada interval 0,40 – 0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan sedang (Cukup Kuat) Nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,291 yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 29,1%, sedangkan sisanya sebesar 70,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $f_{hitung} 13.577 > f_{tabel} 3,148$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ALTRAK Jakarta.

4. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT ALTRAK 1978 Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 26, diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sedang. Pelatihan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan tingkat hubungan yang cukup kuat. Secara simultan, disiplin kerja dan pelatihan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 29,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa baik faktor disiplin maupun pelatihan memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu terus memperkuat program pelatihan kerja yang relevan serta menegakkan kedisiplinan karyawan secara konsisten untuk mendorong kinerja optimal. Investasi berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang terarah dan pembinaan kedisiplinan yang efektif dapat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan..

5. DAFTAR PUSTAKA

- Cristian, N. R., Paulus, K., & Rita, N. T. (2018). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1598–1607.
- Fitri, & Hadi. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Amerta Kabupaten Blora. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ozbilgin, M. F., Tatli, A., & others. (2014). International human resource management. Sydney: Cambridge University Press.
- Ramadon, S., Pasmawati, Y., & C. D. K. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- Rivai, V. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Cetakan ke-7, Edisi Ketiga). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen (Edisi ke-11). Jakarta: Erlangga.

- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 201.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Syamsurizal. (2016). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Jurnal Warta, 49.