

# Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

Pickri Pradana <sup>1\*</sup>, Udin Saprudin <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (10-04-2024)  
Revised (10-05-2024)  
Accepted (14-05-2024)

### Keywords:

Training, Work Discipline,  
Employee Performance

### Kata Kunci:

Pelatihan, Disiplin Kerja,  
Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT Bisma Narendra in Cibitung, Bekasi Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 84 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 48.2% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(8.727 > 1.989)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.9% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(8.007 > 1.989)$ . Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.399 + 0.419X_1 + 0.412X_2$ . The coefficient of determination value is 59.1% while the remaining 40.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or  $(58.488 > 2.720)$*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,727 > 1,989)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,007 > 1,989)$ . Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,399 + 0,419X_1 + 0,412X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(58,488 > 2,720)$ .



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena merupakan faktor yang menggerakkan berbagai proses dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas dan keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sekadar tenaga kerja yang mengoperasikan alat atau mesin, tetapi juga memiliki berbagai keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya lainnya, seperti sumber daya alam dan sumber daya ekonomi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik dalam mengelola SDM, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

\*Corresponding author.

E-mail: pickripradana216@gmail.com (First Author)

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh manajer perusahaan adalah menggerakkan dan memotivasi para karyawan untuk bekerja sama secara efektif. Manajer harus memastikan bahwa setiap individu dalam perusahaan memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Dalam hal ini, pemberian imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan menjadi penting. Sebuah perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

PT Bisma Narendra adalah perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur di sektor baja lapis seng. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini dikenal dengan merek Gajah Bisma, Gajah Surya, dan Kijang Surya. Selain itu, perusahaan ini juga melayani pencelupan lapisan seng (tolling) dan berfokus pada pasar industri serta pasar non-industri dan retail untuk kebutuhan bangunan atap rumah. Sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, penting bagi PT Bisma Narendra untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Namun, terdapat sejumlah masalah terkait dengan program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu permasalahan utama adalah materi pelatihan yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Materi pelatihan haruslah relevan dengan pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, agar pelatihan dapat memberikan manfaat yang maksimal. Selain itu, metode pelatihan yang digunakan selama ini cenderung monoton, dengan banyaknya penggunaan ceramah dan slide presentasi. Metode pelatihan seperti ini bisa membuat karyawan cepat merasa bosan dan tidak dapat mengaplikasikan materi dengan baik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan metode yang lebih bervariasi, seperti simulasi atau praktik langsung yang lebih menarik dan mudah dipahami.

Kemampuan instruktur pelatihan juga menjadi masalah dalam pelaksanaan program pelatihan di PT Bisma Narendra. Selama ini, perusahaan sering menggunakan jasa trainer eksternal yang tidak selalu memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan spesifik karyawan di perusahaan tersebut. Instruktur yang kurang menguasai materi atau tidak memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan karyawan dapat mengurangi efektivitas pelatihan. Selain itu, ada juga masalah dalam pemerataan kesempatan pelatihan di antara karyawan dari berbagai divisi. Selama ini, pelatihan seringkali hanya diberikan kepada karyawan dari divisi tertentu, seperti divisi keuangan, sementara divisi lain kurang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka.

Aspek evaluasi pelatihan juga sering diabaikan. Evaluasi terhadap program pelatihan sangat penting untuk mengetahui apakah pelatihan yang telah diberikan berhasil meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Tanpa evaluasi yang tepat, perusahaan tidak dapat mengetahui apakah pelatihan tersebut berhasil atau apakah ada perbaikan yang perlu dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem evaluasi pelatihan agar dapat mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan investasi yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan memberikan pelatihan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan dapat bekerja lebih produktif dan efisien, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, pelatihan harus dilakukan dengan cara yang tepat, dengan materi yang relevan dan metode yang bervariasi agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Selain itu, aspek kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bisma Narendra. Disiplin kerja yang rendah dapat menghambat produktivitas dan menciptakan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas. Kedisiplinan yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena disiplin kerja mencakup pengaturan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu contoh nyata dari kurangnya disiplin di perusahaan ini adalah tingkat absensi karyawan yang tinggi, yang mencakup keterlambatan, izin, dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa selama periode 2019 hingga 2023, tingkat absensi karyawan PT Bisma Narendra cenderung fluktuatif dengan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2019, total jumlah kasus indisipliner mencapai 1.921 kasus, dengan persentase 8,0%. Pada tahun 2020, jumlah ini meningkat menjadi 1.962 kasus atau 8,2%. Tahun 2021 mengalami sedikit penurunan dengan total 1.760 kasus, atau 7,0%. Namun, pada tahun 2022 dan 2023, jumlah kasus indisipliner kembali meningkat, mencapai 1.949 dan 2.029 kasus, dengan persentase 7,7% dan 8,1% masing-masing. Salah satu penyebab utama dari masalah ini adalah kurang tegasnya perusahaan dalam menegakkan disiplin. Banyak karyawan yang terlambat atau tidak hadir tanpa memberikan pemberitahuan yang memadai, dan perusahaan seringkali tidak memberikan teguran yang cukup keras, baik lisan maupun tertulis.

Selain itu, masalah disiplin juga terkait dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Beberapa karyawan masih enggan bekerja sama dalam tim dan cenderung mengerjakan tugas secara individual. Hal ini bisa menghambat kelancaran pekerjaan di perusahaan, terutama dalam tugas-tugas yang

memerlukan koordinasi antar bagian atau divisi. Dalam hal ini, perusahaan perlu lebih menekankan pentingnya kerja sama tim dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan.

Kedisiplinan kerja tidak hanya tentang ketepatan waktu, tetapi juga tentang komitmen terhadap tanggung jawab. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mematuhi aturan yang ada di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan gangguan pada kelancaran operasional perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja di perusahaan, perlu ada penegakan aturan yang lebih ketat dan pengawasan yang lebih intensif terhadap karyawan. Sanksi yang jelas dan konsisten harus diberikan kepada karyawan yang melanggar, terutama bagi mereka yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang sah. Di samping itu, perusahaan juga harus mensosialisasikan dengan lebih baik semua aturan dan peraturan yang berlaku, serta memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan mematuhi aturan tersebut.

Dalam hal ini, perusahaan juga harus meninjau kembali target-target produksi yang telah ditetapkan dan melihat sejauh mana pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan target tersebut. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa capaian produksi di PT Bisma Narendra mengalami fluktuasi yang cukup besar dari tahun 2019 hingga 2023. Produksi baja yang dihasilkan pada tahun 2019 mencapai 27.650 MT, namun hanya tercapai sekitar 90,7% dari target. Tahun berikutnya, produksi sedikit meningkat menjadi 28.175 MT (92,3%), namun pada tahun 2021 hingga 2023, produksi kembali mengalami penurunan, mencapai 26.185 MT pada tahun 2023 atau hanya 85,7% dari target yang ditetapkan.

Fluktuasi capaian produksi ini menunjukkan bahwa ada masalah dalam pengelolaan SDM yang perlu segera diperbaiki. Agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya, diperlukan upaya untuk memperbaiki pelatihan dan kedisiplinan karyawan, serta melakukan evaluasi yang lebih baik terhadap kinerja mereka. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pelatihan Kerja

Menurut Desler (2019:323) berpendapat “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan John R.Schermerhom, Jr (2018:323) mendefinisikan “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Sedangkan menurut Widodo (2017:82) pengertian “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Dan menurut Rivai (2020:240) berpendapat “pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”. Definisi di atas memperlihatkan bahwa pelatihan berhubungan erat dengan kebutuhan organisasi dan karyawan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan harus mampu menjawab kebutuhan-kebutuhan organisasi melalui karyawan yang dilatih”.

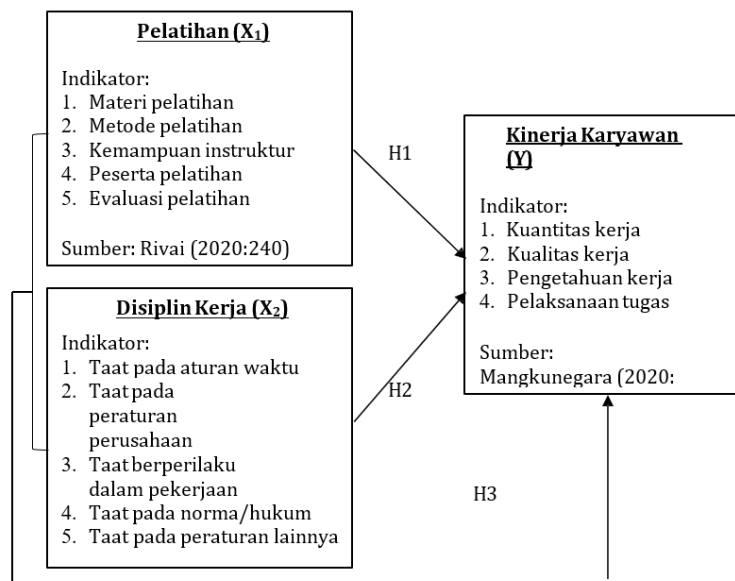
### Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2018:145) berpendapat “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan- peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Siagian (2019:305) mengemukakan bahwa “disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Menurut Rivai (2019:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2019: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan

kontribusi ekonomi”. Pendapat lainnya disampaikan Ratundo dan Sacket (2019: 76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019: 55) yang mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi
- H3 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2021: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bisma Narendra, alamat: Jalan Sumba Blok A, Kawasan Industri MM 2100, Cibitung, Kabupaten Bekasi 17540. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi yang berjumlah 84 karyawan. Sugiyono (2021: 82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi yang berjumlah 84 karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2021: 277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linier

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.061	2.864		4.560	.000
	Pelatihan (X1)	.659	.076	.694	8.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,061 + 0,659X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,061 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,061 poin. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,659, bertanda positif, maka diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,659 poin.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.534	2.937		4.949	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.626	.078	.662	8.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,534 + 0,626X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,534 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,534 poin. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,626, bertanda positif, maka diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2), maka akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,626 poin.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.979	2.874		2.428	.017
	Pelatihan (X1)	.447	.081	.471	5.487	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.377	.081	.399	4.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,979 + 0,447X_1 + 0,377X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,979 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,979 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,447, bertanda positif, maka diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,447 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,377 bertanda positif, maka diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,377 poin.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations <sup>b</sup>			
		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=84

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,694 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations <sup>b</sup>			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=84

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.581	2.556

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.475	2.860

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,482 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar (100-48,2%) = 51,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.439	.432	2.975

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,439 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar  $(100-43,9\%) = 56,1\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.581	2.556

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,591 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-59,1\%) = 40,9\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.061	2.864		4.560	.000
	Pelatihan (X1)	.659	.076	.694	8.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,727 > 1,989)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.534	2.937		4.949	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.626	.078	.662	8.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,007 > 1,989)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).**

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.123	2	382.061	58.488	.000 <sup>b</sup>
	Residual	529.115	81	6.532		
	Total	1293.238	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (58,488 > 2,720), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,061 + 0,596X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,694 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,482 atau sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,727 > 1,989$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agrasadya dan Indriyani (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,910 + 0,759X$ , Nilai koefisien determinasi sebesar 48,26% dan uji hipotesis diperoleh  $Sig\ 0,000 < 0,05$  Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajimat (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Antara PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,452 + 0,656X$ , Nilai korelasi 0,790, koefisien determinasi 43,7%, uji hipotesis diperoleh  $Sig\ 0,000 < 0,05$

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,534 + 0,626X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,662 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,439 atau sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,007 > 1,989$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $sig.\ 0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Careefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 45,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $sig.\ 0,000 < 0,05$

#### **Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,399 + 0,419X_1 + 0,412X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,769 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $58,488 > 2,720$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Energizer Indonesia, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin Kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6% dan uji hipotesis diperoleh  $sig.\ 0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Miladiyati Isnaini, dkk (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,533 > 3,232$ ).

## 5. PENUTUP

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,061 + 0,596X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,694 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,727 > 1,989$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,534 + 0,626X_2$  nilai korelasi sebesar 0,662 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,007 > 1,989$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,399 + 0,419X_1 + 0,412X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,769 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi faktor lain. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $58,488 > 2,720$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2019) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. Amirullah (2019) Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi.
- Anang Firmansyah dan Mahardhika (2019) Pengantar Manajemen,. Yogyakarta: Deepublish.
- Anoraga. Panji (2018) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Ardana (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi. Irham (2019) Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta Bumi Aksara.
- Gandung, M. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 1-13.
- Ghozali. Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali Arif Yusuf (2018) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2018) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2019) Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2018) Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Isnaini, M., Fauziyah, H., Riwana, A., & Haryanto, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 285-300.

- Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Maholtra. Naresh K (2018) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Komarudin (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Careefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan. Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. G4S Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93-105.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rsaf, T., Bahar, F. E., & Hamidah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Aidil Karya Abadi Di Cikupa Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(3), 198-207.
- Saprudin, U. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang di Wilayah Pelayanan II. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 120.
- Suarna, M. A., & Kristianti, L. S. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KSO APS ISS AREA TERMINAL 3 BANDARA SOEKARNO-HATTA KOTA TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1377-1387.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335