

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bogor ,Kabupaten Bogor Jawa Barat

Ahmad solhani¹, Ahmad zailani², Nisfatun khasanah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : ¹ahmad.solhani151@gmail.com, ²ahmad.aj.jaelani@gmail.com, ³aniskhasanah59@gmail.com

Abstrak

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori, serta dimana disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan tersebut dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut dengan memperlihatkan kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan di daerah bogor tersebut. Dan dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di daerah bogor dengan baik secara parsial maupun simultan menggunakan metode kuantitatif yaitu penyebaran kuesioner dimana mendapatkan sampel sebanyak 103 responden serta penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji asumsi klasik, hipotesis uji t, hipotesis uji f, uji koefisien determinasi untuk mengetahui bahwa setiap variabel saling mempengaruhi atau tidak,

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Training is part of education which concerns the learning process to acquire and improve skills outside the education system which prioritizes practice rather than theory, and where work discipline is a person's work ability to foster awareness and willingness to comply with all company regulations and social norms applicable in the company which can affect employee performance as seen from the work of these employees by showing the quality and quantity that have been achieved by employees in the Bogor area. And in this study the aim was to be able to determine the effect of training and work discipline on employee performance in the Bogor area both partially and simultaneously using quantitative methods, namely distributing questionnaires where a sample of 103 respondents was obtained and this study used data analysis techniques used was statistical analysis with classical assumption test, t-test hypothesis, f-test hypothesis, determination coefficient test to find out whether each variable influences each other or not,

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki arti yang sangat penting, hal ini dikarenakan dengan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, dimana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan.

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia, oleh karena itu usaha-usaha untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas harus diupayakan yang tidak dapat dilepaskan dari pelatihan kerja dan disiplin kerja bahkan kerjasama tim. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa

membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2016:7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan Masyarakat (Social Objective)
Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.
- 2) Tujuan Organisasi (Organization Objective)
Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
- 3) Tujuan Fungsi (Functional Objective)
Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- 4) Tujuan Personal (Personal Objective)
Tujuan personal adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi karyawan diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Cushway dalam Sutrisno (2017:7),

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e) Menangani situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara karyawan (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2016:284), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut. Disamping pelatihan kerja, disiplin kerja pun dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui disiplin akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut mencapai tujuan.

Pengertian Manajemen Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Abdullah (2014:2) menyatakan bahwa “manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efisien dan efektif”. menurut Rivai (2015:2) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”

Pengertian Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2015:8) mengemukakan bahwa: “manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Pengertian menurut Schuler dalam Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Pelatihan kerja menurut Sedarmayanti (2013:198) adalah : “Sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mmengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampakdampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Sejalan dengan Rivai, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), “Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Sinungan (2014:145) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturanperaturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pengertian Kinerja Karyawan Istilah kinerja berasal dari kata job performace atau actual performace (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67) “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 (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) 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 (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

TINJAUAN TEORI

1. KINERJA KARYAWAN

Menurut Robbins (2006:259), kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Setiap lembaga atau instansi selalu berusaha agar karyawannya berpotensi untuk membentuk dan memberikan hasil kinerja yang baik.

Kinerja karyawan di dalam instansi sangatlah penting karena kinerja karyawan adalah salah satu alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan komitmen yang ada pada instansi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja instansi tersebut.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan dalam memperbaiki kinerja pegawainya dengan cara memberikan pengetahuan atau keterampilan yang terkait dengan pekerjaan yang dijalankannya. menurut Dessler (2015: 248) “Pelatihan training berarti proses untuk memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka). Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka akan berimprovisasi atau tidak melakukan sesuatu yang berguna sama sekali”.

3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 86) disiplin adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2000: 190) “Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT bogor di kabupaten bogor . Jumlah populasi karyawan yang ada di PT bogor sebanyak 103 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sampel populasi, jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bogor kabupaten bogor.

Hipotesis

H1: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bogor Kabupaten Bogor.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bogor Kabupaten Bogor.

H3: Pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bogor Kabupaten Bogor.

Variabel independen X

Pelatihan Kerja

Pelatihan training berarti proses untuk memberikan pengetahuan atau wawasan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Dengan Indikator diantaranya:

- 1) tujuan pelatihan .
- 2) materi dalam bentuk manajemen kerja.
- 3) metode yang di gunakan dalam pelatihan.
- 4) kualifikasi peserta.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah dimana suatu kondisi atau sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan Indikator di antaranya:

- 1) taat terhadap peraturan waktu ,
- 2) taat terhadap peraturan perusahaan,
- 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan,

Variabel dependen Y

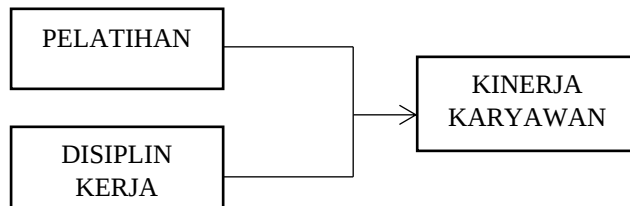
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tugas yang dicapai seseorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan indikator di antaranya:

- 1) Jumlah pekerjaan,
- 2) Kualitas pekerjaan,
- 3) Ketepatan waktu,

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

METODE ANALISIS DATA

Metode yang di pakai ialah metode kuantitatif, metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya, tujuan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

Maka dari penelitian ini kita menggunakan kuisioner yang membutuhkan responden untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y, dengan menyebar kuisioner dengan angket linier 5—1, (menurut sugiyono 2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Metode yang kita pakai ialah metode uji asumsi klasik, uji T, uji F, uji korelasi determinan.

Menurut ghozali (2018) Pengertian uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus di penuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Uji asumsi klasik meliputi berbagai macam regresi linier sederhana, data interval maupun rasio, linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, outlier, dan auto korelasi.

Menurut sudjiono, (2010) Pengertian uji T adalah salah satu test statistik yang di pergunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis yang menyatakan bahwa di antara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama tidak terdapat perbedaan yang signifikan. pengujian ini juga menguji kualitas keberatan regresi antara tiap-tiap variabel bebas (x) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Menurut sujarweni (2015:162) Pengertian uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (X1).(X2) secara bersamaan sama terhadap variabel tidak bebas (Y), dari uji ini mengetahui apakah variabel independen secara bersama mengetahui berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Menurut widarjono Pengertian uji korelasi determinan adalah suatu uji yang digambarkan beberapa banyak variasi yang di jelaskan dalam model, berdasarkan nilai R² dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pembahasan ini menunjukan bahwa ada beberapa uji yang di pakai pada jurnal ini untuk menentukan variabel (X1).(X2) berpengaruh atau tidak terhadap Y, dengan menganalisa linier berganda dengan mendapatkan 103 responden.

jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Pengujian Hipotesis Variabel 1 Tabel t

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar $0,06 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,821 < \text{tabel } 1,98326$ jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x1 terhadap y

Diketahui nilai sign untuk pengaruh x2 terhadap y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,495 < 1,98326$ t tabel sehinggadapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y

Pengujian pengaruh hipotesis x1 dan x2 secara simultan terhadap y

Tabel .1 uji koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.111	3.155		-.035	.972		
1 x.1	.267	.095	.261	2.821	.006	.381	2.627
x.2	.653	.100	.600	6.495	.000	.381	2.627

a. Dependent Variable: y

Syarat :

1. jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 artinya tidak terjadi multikolinearitas
2. jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas untuk nilai tolerance 0.381 dan nilai VIF sebesar 2.627 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas

Tabel.2 Uji korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.675	.668	2.34680	2.219

a. Predictors: (Constant), x.2, x.1

b. Dependent Variable: y

berdasarkan table DL= 1,6396 dan DU= 1,7186

berdasarkan table pembanding nilai du=1,17186 dan 4-du = 2,2814 , nilai d= 2,219

terletak di antara $1,010 < 2,219 < 2,2814$ yang artinya outo korelasi

nilai dl kurang dari nilai d nilai d lebih besar dari nilai 4-du

Tabel.3 Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1142.670	2	571.335	103.738	.000 ^b
Residual	550.748	100	5.507		
Total	1693.417	102			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (x2), Pelatihan (x1)

jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y. jika sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y
 Rumus: $t(a/2 : n-k-1) = 0,025 : 100 = 1,98326$

jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y, jika sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

F tabel = F(k : n-k = F (2 : 101) : 3.09

PEMBAHASAN

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh x1 dan x2 secara terhadap y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 103.738 > 3,09 sehingga dapat disimpulkan bahwa x dan x2 diterima secara simultan terhadap y.

Pengaruh serentak pelatihan ,disiplin kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan nilai F tabel a=0,05 sebesar 3,09 . jika nilai f hitung pada tabel 102 di dibandingkan dengan f tabel maka f hitung lebih besar dari pada f tabel yakni 103.738>3,09 . selain itu juga di dapat nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana nilai signifikan kurang dari a=0,05 sehingga hal ini dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan antara variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y)

Analisis determinasi

Nilai square sebesar (0,675) hal ini di artikan kedua variabel mempunyai pengaruh 67.5% terhadap kinerja karyawan . sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Pengaruh pelatihan (x1) secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan (y)

Hasil parsial pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni sebesar 0,06 maka pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar 0,06 > 0,05 dan nilai t hitung 2,821 < tabel 1,98326 jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x1 terhadap y.

Dapat disimpulkan bahwa variabel x1 pelatihan tidak ada pengaruh sama sekali terhadap variabel Y Dan untuk pengaruh x2 disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap variabel Y

KESIMPULAN

Dari hasil yang di dapat Pelatihan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yang berarti pelatihan kerja jenis apapun itu berpengaruh sedikit terhadap karyawan saat menjalankan tugasnya Hasil disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti kedisiplinan terhadap pekerjaan yang di kerjakan bisa lebih efisien terhadap peraturan yang ada dan juga mencegah terjadinya indiscipliner kerjaan yang kita kerjakan Secara hasil yang ada kedua variabel mempunyai pengaruh yang penting terhadap Y yang berarti pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Bagi Penulis

Sebagai landasan untuk menerapkan ilmu dan memperdalam pengetahuan dalam dunia pekerjaan yang selama ini telah penulis peroleh selama menempuh studi di Universitas Pamulang Jurusan Manajemen.

Bagi Akademis

Menambah bahan masukan dalam melakukan kajian ulang terhadap penelitian yang telah dilakukan para ahli tentang pentingnya karyawan memiliki pelatihan dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan pelatihan dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2014). Etika pendidikan. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Adeniyi, O.I. (1995). Staff training and development in Ejiogu, A. Achumba, I. Asika (eds)
- Alexander, Mark. (2000). Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach, ISBN: 0-88886-531-7. Industrial Relations Centre Queen's University.
- Ardana, (2015), Perilaku keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desler, Gary 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Askara.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2010), h.5.
- Elya Bema, Amin Juhaini, and Emiyah, 2016 Tokisitas Akut dalam Justicia, Gandarasa Barm, Makara Sains 14(2):129
- Gibson, Ivanicevich dan Donelly. (1999). Manajemen. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gozali Iman 2017, Aplikasi Multifinance Dengan Program SPSS, Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko T. Hani, (2017), Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hery. (2018). Auditing dan Asurans. Jakarta : Grasindo.
- Istijanto 2015, Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Manajemen Pegawai Negri Sipil, Bandung: Rafika Aditama.
- Malholta Namesh K, 2018 Basic Marketing Resource (2th ol) Upper Saddies River. N1 Personal Education, Inc
- Olaniyan, D. A dan Lucas. B. Ojo. (2008). Staff Training and Development: A Vital Tool for Organisational Effectiveness. European Journal of Scientific Research ISSN 1450-216X Vol.24 No.3 (2008), pp.326-331
- Oribabor, P.E. (2000). Human Resources Management, A Strategic Approval, Human Resources Management 9 (4) 21 – 24
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Supangat 2015, Statistika dalam kajian Deskriptif, Partial Least Square SEM (PLS-SEM). Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan
- Tai, W. T., (2006). Effects of Training Framing, General Self-efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness, Emerald Group Publishers, 35(1), pp. 51-65.