



**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA SOUTH QUARTER  
JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ISS INDONESIA SOUTH QUARTER  
JAKARTA SELATAN***

**Arjun Sunardi<sup>1\*</sup>, Styo Budi Utomo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [Arjun.sunardi@gmail.com](mailto:Arjun.sunardi@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01759@unpam.ac.id](mailto:dosen01759@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

Article history :

Received : 30-01-2025  
Revised : 01-02-2025  
Accepted : 03-02-2025  
Published: 06-02-2025

**Abstract**

*This research aims to determine how much positive and significant influence partial or simultaneous Training and Work Discipline has on Employee Performance at PT ISS Indonesia South Quarter, South Jakarta. This research uses quantitative methods that are associative in nature. The determination of the sample size was carried out with a saturated sample of 70 respondents. Data collection techniques use observation, questionnaires, literature study and documentation. Data analysis uses descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, hypothesis test, correlation coefficient analysis and coefficient of determination analysis. By using the Statistical Product and Service Solutions software tool version 26. Based on research results, Training (X1) and Work Discipline (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation  $Y = 10.668 + 0.341(X1) + 0.44(X2) + e$ . The resulting value of the coefficient of determination has an influence of 52.4% while the remaining 47.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(36.854 > 3.13)$ . This was also strengthened by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between Training and Work Discipline on Employee Performance at PT ISS Indonesia South Quarter, South Jakarta*

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

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia South Quarter Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Adapun penentuan jumlah sampel dilakukan dengan sampel jenuh sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien



determinasi. Dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Product and Service Solutions versi 26. Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 10,668 + 0,341(X1) + 0,44(X2) + e$ . Nilai hasil koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(36,854 > 3,13)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia South Quarter Jakarta Selatan

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

## PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT.Sinar Baru Logistik Kota DKI Jakarta belum maksimal kinerja di perusahaan tersebut seperti pencapaian target yang tidak terpenuhi, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaiannya dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai dalam perusahaan tersebut mengalami penurunan dan kurang optimal. Kualitas pegawai dapat diukur dengan penilain dari perilaku karyawan seperti sikap, tingkah laku dan tindakan Berdasarkan obeservasi penilaian terdapat data yang menunjukkan kinerja PT.Sinar Baru Logistik Kota DKI Jakarta sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan Periode 2021-2023**

No	Unsur	Total Karyawan	Target (%)	2021	2022	2023
1	Kualitas kerja	70	100	60	58	67
2	Kuantitas kerja	70	100	70	60	50
3	Kerja sama	70	100	55	70	80
4	Loyalitas	70	100	60	55	50
5	Pengawasan	70	100	80	68	67
Rata-rata				70	63	67

*Sumber: Data diolah peneliti dari PT ISS Indonesia Jakarta 2021- 2023*

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia South Quarter Jakarta Selatan, kurang optimal sehingga target yang dicapai setiap tahunnya masih belum maksimal. Dilihat dari data pada tahun 2021-2023, target yang dicapai cenderung variatif. Namun hingga tahun 2023, target yang dicapai masih belum melebihi perolehan target terbesar di tahun 2021. Hal ini menandakan bahwa para karyawan kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mendorong tercapainya tujuan suatu perusahaan adalah kinerja baik yang diusahakan dan diwujudkan oleh setiap karyawan



**Tabel 1.2**  
**Jenis Pelatihan Pada Periode 2023**

No.	Program Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	Tingkat Efektifitas (Nilai)	Kriteria
1	<i>Human Resource</i>	Memahami SOP perusahaan dan manajemen waktu dalam pekerjaan	13	51-80	Cukup
2	<i>Skill Training</i> (Pelatihan Keahlian SDM)	Pelatihan <i>public speaking</i> dan pelatihan bahasa asing	9	0-50	Kurang baik
3	Pelatihan K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja)	Inspeksi alat pelindung diri (APD) dan inspeksi p3k.	20	0-50	Kurang baik
4	Program digitalisasi	Penggunaan teknologi digital untuk absensi, pengajuan cuti dan penginputan data-data secara digital	11	0-50	Kurang baik
<b>Jumlah</b>			53		

Sumber: PT. ISS Indonesia South Quarter Jakarta Selatan

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jenis pelatihan pada PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan hanya memberikan beberapa jenis kegiatan seperti *Human Resource*, *skill training* (pelatihan keahlian SDM), pelatihan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan program digitalisasi. Pelatihan perusahaan hanya diikuti oleh 53 orang karyawan. Hal ini disebabkan banyak menyita waktu pekerjaan sehingga 17 orang karyawan mengikuti pelatihan lain hari

Berdasarkan tabel 1.2 berikut, maka dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dikantor PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan cukup tinggi yaitu pada bulan Maret sebanyak 36 pegawai dan paling sedikit pada bulan Juni yaitu sebanyak 19 pegawai. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan September yaitu sebanyak 2 jam 11 menit dan yang paling rendah diantara beberapa bulan tersebut yaitu bulan Juni yaitu sebanyak 46 menit. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara karyawan PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan masih kurang disiplin dalam hal kehadiran, yang dimana setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 15 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan



**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Pegawai**  
**PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan**

Bulan	Jumlah karyawan	Total keterlambatan	Total tepat waktu	Rata-rata kurang jam kerja
Januari	70	25	45	1:44 Jam
Februari	70	27	43	2:08 Jam
Maret	70	36	34	1:32 Jam
April	70	33	37	1:35 Jam
Mei	70	28	42	1:08 Jam
Juni	70	19	51	0:46 Jam
Juli	70	24	46	1:38 Jam
Agustus	70	33	38	1:26 Jam
September	70	31	39	2:11 Jam
Oktober	70	22	48	1:18 Jam
November	70	21	42	1:06 Jam
Desember	70	32	48	1:13 Jam

Sumber: PT. ISS Indonesia Jakarta *South Quarter* Jakarta Selatan

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144),” Uji normalitas pada model regresi ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak”.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka itu disebut homoskedastisitas, Ghozali (2016:134).



### **3. Uji Korelasi**

Menurut Sugiyono (2016:184). Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Cara yang digunakan adalah dengan cara analisa item

### **4. Uji Regresi Linier**

Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

### **5. Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Andi Supangat (2018:350) “Koefisien Determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)”.

### **6. Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Berdasarkan tabel berikut dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel pelatihan (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,235 atau ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian



**Tabel 4. 10**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.596	>	0.235	Valid
2.	X1.2	0.765	>	0.235	Valid
3.	X1.3	0.259	>	0.235	Valid
4.	X1.4	0.659	>	0.235	Valid
5.	X1.5	0.619	>	0.235	Valid
6.	X1.6	0.558	>	0.235	Valid
7.	X1.7	0.755	>	0.235	Valid
8.	X1.8	0.587	>	0.235	Valid
9.	X1.9	0.385	>	0.235	Valid
10.	X1.10	0.510	>	0.235	Valid

Sumber: Output SPSS (2024)

**Tabel 4. 11**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0.615	>	0.235	Valid
2.	X2.2	0.726	>	0.235	Valid
3.	X2.3	0.683	>	0.235	Valid
4.	X2.4	0.691	>	0.235	Valid
5.	X2.5	0.679	>	0.235	Valid
6.	X2.6	0.608	>	0.235	Valid
7.	X2.7	0.613	>	0.235	Valid
8.	X2.8	0.547	>	0.235	Valid
9.	X2.9	0.639	>	0.235	Valid
10.	X2.10	0.702	>	0.235	Valid

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,235 atau ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Berdasarkan tabel berikut dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,235 atau ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.



**Tabel 4. 12 Uji Validitas  
Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1.	Y1	0.788	>	0.235	Valid
2.	Y2	0.818	>	0.235	Valid
3.	Y3	0.596	>	0.235	Valid
4.	Y4	0.808	>	0.235	Valid
5.	Y5	0.779	>	0.235	Valid
6.	Y6	0.728	>	0.235	Valid
7.	Y7	0.758	>	0.235	Valid
8.	Y8	0.660	>	0.235	Valid
9.	Y9	0.812	>	0.235	Valid
10.	Y10	0.658	>	0.235	Valid

Sumber: Output SPSS (2024)

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 13  
Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.778	10

Sumber: Hasil SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel pelatihan mempunyai cronbach alpha di atas 0,60 yaitu 0,778. Artinya hasil pengukuran variabel pelatihan (X1) tetap konsisten dan dapat di percaya

**Tabel 4. 14  
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.845	10

Sumber: Hasil SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel disiplin kerja mempunyai cronbach alpha di atas 0,60 yaitu 0,845. Artinya hasil pengukuran variabel disiplin kerja (X2) tetap konsisten dan dapat di percaya

**Tabel 4. 15  
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.895	10

Sumber: Hasil SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel disiplin kerja mempunyai cronbach alpha di atas 0,60 yaitu 0,895. Artinya hasil pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) tetap konsisten dan dapat di percaya



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Table 4.16**  
**Hasil Uji One-Sampe Kolmogrov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43003783
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.046
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov- Smirnov* didapatkan hasil signifikasinya dari uji normalitas sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.668	3.879		2.750	.008		
	Pelatihan	.341	.074	.432	4.598	.000	.807	1.239
	Disiplin Kerja	.446	.099	.422	4.491	.000	.807	1.239

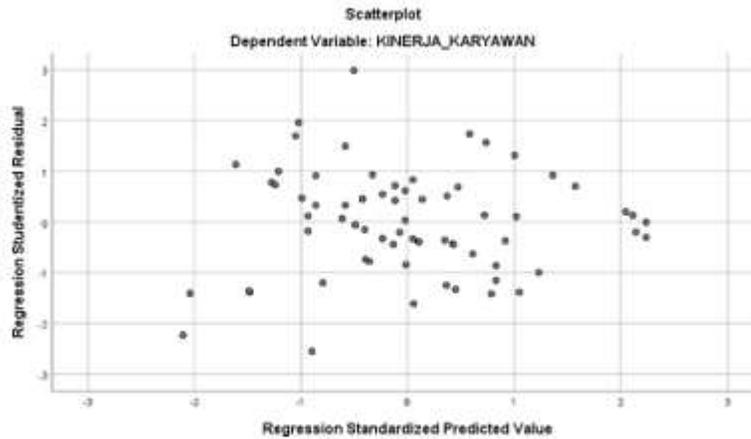
a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel diatas maka diperoleh nilai VIF Pelatihan  $1,239 < 10,00$  dan *Tolerance Value* Pelatihan  $0,807 > 0,10$  VIF Disiplin Kerja  $1,239 < 10,00$  dan *Tolerance Value* Disiplin Kerja  $0,807 > 0,10$  Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi multikolinearitas antara masing-masing variabel independen, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* diperoleh 0,807 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh 1,239. Karena hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 keadaan seperti ini membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas



c. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Hasil output scartterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawahangka 0. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini

**3. Uji Korelasi**

**Tabel 4.18**  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1)

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber:Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian korelasi secara parsial pada tabel di atas, di peroleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat

**Tabel 4.19**  
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber:Hasil Output SPSS Versi 26



Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.510	3.481
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, PELATIHAN				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,724 atau 72,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,4% yang di pengaruhi oleh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang kuat dengan nilai interval 0,600 – 0,799

#### 4. Uji Regresi Linear

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.668	3.879		2.750	.008
	Pelatihan	.341	.074	.432	4.598	.000
	Disiplin Kerja	.446	.099	.422	4.491	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

$b = 10,668$  menyimpulkan bahwa jika Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,668

$b_1 = 0,341$  menyimpulkan bahwa jika Pelatihan (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,341 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X2).

$b_2 = 0,446$  menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,446 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Pelatihan (X1).

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Parsial (X1)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.380	.371	3.941
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25



Berdasarkan hasil koefisien determinasi secara parsial pada tabel di atas sebesar 0,380. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Parsial (X2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.374	.364	3.963

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi secara parsial pada tabel di atas sebesar 0,374. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 37,4% sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi secara simultan pada tabel di atas sebesar 0,524. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.510	3.481

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

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

## 6. Uji Hipotesis

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.060	2.809		8.565	.000
	Pelatihan	.487	.075	.617	6.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Dari hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung 6,462 > t tabel 1,667 atau nilai Sig 0,00 < 0,05 maka H01 ditolak Ha1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.744	4.300		3.429	.001
	Disiplin Kerja	.646	.102	.611	6.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Dari hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36,854 > 3,13$  dan nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	893.075	2	446.538	36.854	.000 <sup>b</sup>
	Residual	811.796	67	12.116		
	Total	1704.871	69			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, PELATIHAN

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut hasil kesimpulan yang didapati oleh peneliti

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa,



$F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36,854 > 3,13$  dan nilai Sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia *South Quarter* Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawiro Sudarso (2019) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pada PT. Hero Supermarket Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.2 No.1, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622- 9935
- Adie Kurbani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.15 No.1, ISSN: 1693- 4091
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.Jakarta Cipta.
- Endang, Kustini (2020) Pengaruh Pelatihan Dan kinerja Terhadap Hotel Citradream Bintaro HSBC Cabang Pondok Indah ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN :2622- 9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 3, April 2021 Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD Prodi Manajemen Universitas
- Ester Lisyte Tambariki, Yance Tawas, John Apituley 2021, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Skar Jaya Esa Tomohon Jurnal Manajemne dan Bisnis Vol.6 , No.4, ISSN 2598-8107
- Lilis Suryani (2020), Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta
- Lilis Suryani (2020), Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja pegawai pada SekretariatDinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta,Jurnal Ekonomi Efektif Prodi Manajemen
- Pratiwi Eka Sari 2018 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Aceh Cabang Medan Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol.7 , No. 1, ISSN 2615-1316
- Priscilia K.Simbar (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom.Jurnal Ekonomi Vol.7 , No. 1, ISSN 2303-1174
- Supermarket Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif Prodi Manajemen UniversitasPamulang, Vol.2 No.3, ISSN: 2622-9935.
- Veritia, Siti Amalia (2021) pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan