



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POWER STEEL INDONESIA DI TANGERANG

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POWER STEEL INDONESIA IN TANGERANG

Ayu Andika¹, Widia Astuti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: ayuuandika020@gmail.com^{1*}, dosen01265@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 03-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Published : 08-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and job training on employee performance at PT Power Steel Indonesia in Tangerang both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods, with a sample size of 80 respondents, the data analysis techniques used are: Descriptive analysis, research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test using SPSS version 29. The results of this study indicate that there is a significant influence between work discipline (X1) on employee performance (Y). This can be seen from the results of the t test with the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.285 > 1.990)$. This is also reinforced by the significance value < 0.05 or $(0.001 < 0.05)$. Then there is also a significant influence between job training (X2) on employee performance (Y). This can be seen from the results of the t test with the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(2.967 > 1.990)$. This is also reinforced by the significance value < 0.05 or $(0.004 < 0.05)$. Then work discipline (X1) and job training (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y). This can be seen from the results of the F test with the value of $F_{table} > F_{count}$ or $(90.251 > 3.12)$, this is also reinforced by significance < 0.05 or $(0.001 < 0.05)$

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Power Steel Indonesia Di Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden, Teknik analisis data yang digunakan yaitu: analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,285 > 1,990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Kemudian juga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,967 > 1,990)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,004 < 0,05)$. Kemudian disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari hasil uji F dengan nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ atau $(90,251 > 3,12)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$.

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

**PENDAHULUAN**

PT Power Steel Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur baja yang terletak di Kawasan industri millenium blok B Jl. Syech Nawawi peusar, kecamatan cikupa, kabupaten Tangerang, banten 15710. Didirikan sejak tahun 2007, perusahaan ini telah berkontribusi besar dalam memenuhi kebutuhan industri konstruksi dan infrastruktur di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, permintaan terhadap produk baja semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan pembangunan di berbagai sektor. Tetapi, disaat permintaan meningkat kinerja karyawan malah menurun yang dapat mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan, baik dari segi keuangan maupun citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal

Karyawan PT Power Steel Indonesia menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari nilai hasil kerja karyawan yang tidak stabil dan cenderung menurun dari waktu ke waktu. Penurunan kinerja ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian target perusahaan. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan

No	Tahun	Kapasitas produksi	Pencapaian	Presentasi	Keterangan
1	2022	9.800 Ton	7.300 Ton	74,49%	Tidak Tercapai
2	2023	10.600 Ton	8.900 Ton	83,97%	Tidak Tercapai
3	2024	11.300 Ton	10.100 Ton	89,38%	Tidak Tercapai
Total		31.700 Ton	26.300 Ton	82,97%	Tidak Tercapai

Sumber: Data PT Power Steel Indonesia di tangerang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 mengalami penurunan rata-rata sebesar 82,97% setiap tahunnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kehadiran yang berdampak pada produktivitas. Meskipun demikian, pihak perusahaan tetap menetapkan target yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya untuk karyawan meskipun pencapaian yang diraih masih jauh dari harapan. Dapat dilihat pada tahun 2021 perusahaan menargetkan kapasitas produksi sebesar 9.800 Ton tetapi pencapaian hanya mencapai 7.300 Ton dengan presentasi sebesar 74,49%. Tahun berikutnya target ditingkatkan menjadi 10.600 Ton namun pencapaian hanya 8.900 Ton atau 83,97%. Pada tahun 2023 meskipun target meningkat menjadi 11.300 Ton pencapaian masih di bawah harapan yaitu 10.100 Ton dengan presentasi 89,38%. Secara keseluruhan, meskipun ada peningkatan kinerja hasil produksi masih belum memenuhi ekspektasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja karyawan yang perlu ditangani melalui upaya perbaikan yang menyeluruh dengan memperhatikan tren kinerja dari tahun ke tahun

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Absensi				Jumlah	%
			Alfa	Sakit	Izin	Terlambat		
2022	80	240	44	33	24	46	147	61,25
2023	80	240	39	22	36	37	134	55,83
2024	80	240	56	37	35	59	187	77,92

Sumber Data: PT Power Steel Indonesia di Tangerang



Tabel 1.2 menyajikan data absensi karyawan PT Power Steel Indonesia selama tiga tahun, yaitu 2021, 2022 dan 2023 dengan total karyawan sebanyak 80 orang dan jumlah hari kerja (JHK) 240 hari per tahun. Pada tahun 2022, terdapat 44 karyawan yang alfa, 33 yang sakit, 24 yang izin dan 46 yang terlambat sehingga menghasilkan total absensi sebanyak 147 dengan persentase ketidakhadiran sebesar 61,25%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan yang alfa menurun menjadi 39, dengan 22 yang sakit, 36 yang izin dan 37 yang terlambat sehingga total absensi berkurang menjadi 134 dan persentase ketidakhadiran turun menjadi 55,83%. Namun, pada tahun 2024, angka ketidaksiplinan meningkat kembali, dengan 56 karyawan yang alfa, 37 yang sakit, 35 yang izin dan 59 yang terlambat sehingga menghasilkan total absensi sebanyak 187 dan menjadi persentase ketidakhadiran tertinggi yaitu sebesar 77,92%. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan angka ketidakhadiran

Tabel 1.3
Data Pelatihan Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang sudah dilakukan Pelatihan		Karyawan yang belum dilakukan Pelatihan	
		Karyawan	Persentase	Karyawan	Persentase
2022	80	67	83,75%	13	16,25%
2023	80	63	78,75%	17	21,25%
2024	80	75	93,75%	5	06,25%

Sumber Data: PT Power Steel Indonesia di Tangerang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Pada tahun 2022 dari 80 karyawan ada 67 karyawan telah mengikuti pelatihan dengan persentase 83,75% sementara 13 karyawan atau 16,25% belum mendapatkan pelatihan. Di tahun 2023 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan turun menjadi 63 karyawan sehingga persentasenya menjadi 78,75% dan 17 karyawan atau 21,25% belum mendapatkan pelatihan. Namun, pada tahun 2024 terjadi peningkatan signifikan di mana 75 dari 80 karyawan telah mengikuti pelatihan dengan persentase mencapai 93,75% dan hanya 5 karyawan atau 06,25% yang belum mengikuti pelatihan.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Menurut Puji dalam (Enriko & Arianto, 2022) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku

2. Pelatihan Kerja

Menurut Sudaryo (2020:121) “Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam (Hustia, 2020: 83) “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2021:23), “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja.	0,708	0,220	Valid
2.	Saya selalu menginformasikan rekan kerja atau atasan jika saya terlambat atau tidak hadir.	0,817	0,220	Valid
3.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	0,411	0,220	Valid
4.	Saya mematuhi aturan dan regulasi perusahaan terkait penggunaan alat kantor.	0,661	0,220	Valid
5.	Saya mendapatkan cukup pelatihan dan informasi untuk memahami standar kerja yang berlaku.	0,746	0,220	Valid
6.	Saya yakin bahwa ketaatan pada standar kerja berkontribusi positif terhadap keberhasilan keseluruhan organisasi.	0,664	0,220	Valid
7.	Saya selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan yang penting.	0,666	0,220	Valid
8.	Saya sering merencanakan langkah-langkah keamanan untuk mengantisipasi risiko.	0,693	0,220	Valid
9.	Saya menghargai dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja dan klien.	0,720	0,220	Valid
10.	Saya senantiasa menjelaskan dan memberikan informasi yang diperlukan kepada rekan kerja dan atasan.	0,662	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,220) dari nilai r tabel signifikansi 5%, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya berharap pelatihan yang diadakan perusahaan dapat membantu saya menjadi anggota tim yang lebih berkontribusi.	0,544	0,220	Valid
2	Pelatihan yang diadakan perusahaan meningkatkan pemahaman saya tentang bekerja secara efektif dalam sebuah tim.	0,721	0,220	Valid
3	Pelatih dapat berinteraksi dengan baik kepada peserta pelatihan.	0,788	0,220	Valid
4	Pelatih menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	0,632	0,220	Valid
5	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	0,774	0,220	Valid
6	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan.	0,705	0,220	Valid
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan karyawan.	0,721	0,220	Valid
8	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.	0,720	0,220	Valid
9	Peserta yang ikut dalam pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasarkan pada kebutuhan yang ada.	0,785	0,220	Valid
10	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya.	0,703	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,220) dari nilai r tabel signifikansi 5%, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.	0,649	0,220	Valid
2	Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya.	0,768	0,220	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,646	0,220	Valid
4	Saya memiliki target kuantitas kerja yang jelas yang harus dicapai setiap hari atau setiap minggu.	0,829	0,220	Valid



5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	0,631	0,220	Valid
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja.	0,711	0,220	Valid
7	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya terima.	0,704	0,220	Valid
8	Saya bersedia menerima konsekuensi dari tindakan atau keputusan saya, baik itu positif maupun negatif.	0,728	0,220	Valid
9	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari atasan.	0,712	0,220	Valid
10	Saya merasa nyaman untuk mengusulkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja tim.	0,753	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,220) dari nilai r tabel signifikansi 5%, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,869	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,890	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41912161
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.075
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-smirnov didapat nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas Dengan *Collinearity Tolerance*

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.400	2.973		.135	.893		
	Disiplin Kerja	.651	.123	.561	5.285	<.001	.344	2.905
	Pelatihan Kerja	.332	.112	.315	2.967	.004	.344	2.905

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 diatas, nilai *tolerance* yang diperoleh variabel disiplin kerja sebesar 0,344 dan pelatihan kerja sebesar 0,344 dimana nilai tersebut $> 0,1$ dan nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 2,905 dan variabel pelatihan kerja sebesar 2,905 dimana nilai tersebut < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas (*independent*).

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.837 ^a	.701	.693	3.463	1.719	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, model regresi ini menunjukkan tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1,719 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

d. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.789	1.878		2.018	.047
	Disiplin Kerja	.071	.078	.175	.915	.363
	Pelatihan Kerja	-.104	.071	-.282	-1.472	.145

a. Dependent Variable: ABSRES2

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.17 diatas, hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,363 dan nilai signifikan variabel pelatiha kerja (X2) sebesar 0,145 dimana keduanya nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian model regresi pada data ini tidak terjadi terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

3. Uji Regresi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan
Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.400	2.973		.135	.893
	Disiplin Kerja	.651	.123	.561	5.285	<.001
	Pelatihan Kerja	.332	.112	.315	2.967	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,400 + 0,651X1 + 0,332X2$ Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta sebesar 0,400 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,400 *point*
- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0,651 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), jika dinaikan 1 (satuan) pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,651 *point*
- c. Nilai pelatihan kerja (X2) 0,332 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2), jika dinaikan 1 (satuan) pada variabel pelatihan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,332 *point*

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1)
dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.693	3.46324

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian 4.20 pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 artinya variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Displin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.693	3.46324

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian 4.21 pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,701 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.400	2.973		.135	.893
	Disiplin Kerja	.651	.123	.561	5.285	<.001
	Pelatihan Kerja	.332	.112	.315	2.967	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 5,285 > 1,990. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,001 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 2,967 > 1,990. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,004 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang.

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Displin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2164.946	2	1082.473	90.251	<.001 ^b
	Residual	923.541	77	11.994		
	Total	3088.487	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (90,251 > 3,12), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,400 + 0,651X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,701 atau sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 5,285 > 1,990. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,001 < 0,05. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,400 + 0,332X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,701 atau sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 2,967 > 1,990. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,004 < 0,05. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang
3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,400 + 0,651X_1 + 0,332X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,701 atau sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (90,251 > 3,12), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Power Steel Indonesia di Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237-1247.
- Agustini. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal Arastirma*, 1(2).



- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3).
- Arman, & Husna. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102-112.
- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 4(3), 22-29.
- Astuti, W. (2023). The Influence of Leadership and Training on Employee Performance PT Prima Karya Sejahtera. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(8), 1251-1262.
- Bianca. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Alfabeta.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Mitra Sehati Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(1), 107–115.
- Gunarda, G. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nugraha Metal Zinc. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1).
- Hamali. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Fungsi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Imbron, & Pamungkas, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indahingwati, D., & Nugroho, S. (2020). *Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan*. Surabaya: Media Nusa Creative.
- Ismail. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246.
- Jeni, J., & Ristianawati, Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Human Resources Development Journal*, 5(2), 161–170.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juwita. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik STMI Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 32–51.
- Kasmir. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.



- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Magfiroh, S., Sunarmo, A., & Primasari, D. (2018). Profesional Audit Dan Etika Kerja Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 103–116.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muna, L., & Isnawati. (2022). *Disiplin dan Etika Kerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Nainggolan, H. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nathaniel, A. N., Mastika, I. K., Sutrisno, S., & Rahmawati, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Nyoto Permadi. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 12(1).
- Nathasyah, N., Sulistyowati, A., Pitoyo, B. S., Yunita, T., & Jumawan, J. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 216–230.
- Nugraheni, P., & Rahmayanti, I. (2019). *Dasar-dasar Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Oktaviani, P. A., Afriyani, F., & ... (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pandawa Maju Sakti Palembang.
- Pangestika, K. D., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Sumatra Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323–330.
- Pertiwi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara*, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 - 5374, 5(1), 5360–5374.
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1).
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119.
- Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), 53–62.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 7(1).
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Sarmigi, E., & Sari, R. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43–52.
- Sekaryahya, P. F., & Kusmayadi, O. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.



- Sudarmadi, F. F. I. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53.
- Sudaryo, A., dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27-36.
- Sunarto, A., & Aziz, R. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 166-249.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk.Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36.
- Suryani, S. N., Rosita, S., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada Sekolah Dasar Negeri 149/IV Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3).
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26.