



## **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten**

### ***The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance at the Sayap Ibu Foundation Banten Branch***

**Danang Ichsan Muthoharoh<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: danangichsan3@gmail.com, dosen00035@unpam.ac.id

#### Article Info

##### Article history:

Received : 03-06-2026

Revised : 05-06-2026

Accepted : 07-06-2026

Published : 09-06-2026

#### Abstract

*The purpose of this study is to determine the effect of training and work discipline on employee performance both partially and simultaneously at the Sayap Ibu Foundation, Banten Branch. This research method uses a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique uses a saturated sample of 87 respondents. Data analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of the study proved that Training (X1) and Work Discipline (X2) have a significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance (Y). Determination obtained R Square of 0.667, it can be concluded that the Training variable (X1) has an effect on the Employee Performance variable (Y) of 66.7% while the remaining 33.3% is influenced by other factors. Determination obtained R Square of 0.433, it can be concluded that the Work Discipline variable (X2) has an effect on the Employee Performance variable (Y) of 43.3% while the remaining 56.7% is influenced by other factors. The determination obtained by R Square is 0.688, meaning that the Training (X1) and Work Discipline (X2) variables together have a contribution of 68.8% influence on Employee Performance (Y), while the remaining 31.2% is influenced by other factors not examined in this study*

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

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 87 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian terbukti bahwa Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,667 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,688 artinya variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 68,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat berpengaruh bagi keberlangsungan kelanjutan perusahaan, oleh karena itu hal tersebut menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan khususnya bagi pimpinan perusahaan. Tidak hanya baik tetapi juga yang memiliki kinerja yang bermanfaat. Di beberapa kondisi tertentu, dalam memulai suatu pekerjaan yang baru agar mendukung kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan adanya pelatihan kerja atau training kepada calon karyawannya agar memiliki bekal yang dapat menunjang kegiatan operasional. Selain itu dapat memudahkan karyawan lain yang terlebih dahulu bekerja di tempat tersebut agar dapat menginfokan deskripsi pekerjaan yang ada di divisi atau posisi yang diambil.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik perlu didukung oleh pemberian pelatihan dan disiplin kerja dari karyawan. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2020:193) Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten Tahun 2019-2024**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria							
			Sangat bagus	%	Baik	%	Cukup	%	Kurang baik	%
1	2019	58	35	0,60	10	0,17	10	0,17	3	0,05
2	2020	67	40	0,60	10	0,15	12	0,18	5	0,07
3	2021	75	55	0,73	5	0,07	10	0,13	5	0,07
4	2022	79	65	0,82	4	0,05	5	0,06	10	0,13
5	2023	89	60	0,67	19	0,21	15	0,17	5	0,06
6	2024	87	50	0,57	20	0,23	10	0,11	7	0,08

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, penilaian kinerja karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten pada tahun 2019-2024, mendapatkan penilaian kriteria sangat bagus tertinggi di tahun 2022 yaitu 0,82% dan mendapat penilaian kriteria kurang baik tertinggi di tahun yang sama 2022 yaitu 0,13%. Dari data diatas juga menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten setiap tahunnya mendapatkan penilaian yang bisa dibilang cukup baik, tapi tidak sedikit juga yang mendapatkan penilaian kurang baik disetiap tahunnya, hal itu menunjukkan bahwa masih kurang konsisten kinerja karyawan di Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten



**Tabel 1. 2**  
**Jenis Pelatihan Karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten**

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
1	2022	Capacity Bulding	40
		Transisi	24
		Memandikan	30
		Feeding	34
		Oral Motor	34
		Beleif	41
2	2023	Stress Management	43
		Team Building	42
		Pelatihan SIBI (sistem isyarat bahasa Indonesia)	20
		First Aid	16
		Penanganan Burnout	43
		Sex Education	40
3	2024	Terapy Wicara	13
		Positioning	10
		Pelatihan Autisme	30
		Positive Parenting	9
		Training ABA (applied behavior analysis)	11
4	2025	Pelatihan Autisme Online	14
		Adaptive Sport Training	9
		Strategi Belajar dengan Anak Disabilitas	10

Sumber: Data jenis pelatihan karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten

Berdasarkan hasil Tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten sudah memberikan beberapa pelatihan kepada karyawannya, tapi masih banyak karyawan yang belum mengikuti pelatihan. Terlihat juga pada data diatas untuk setiap tahunnya terjadi penurunan jumlah pelatihan yang diberikan oleh Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten untuk para karyawan.

Selain pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sari (2019:2) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan - peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Teori disiplin ini sama seperti teori dari Sinambela (2019:335) dan Hasibuan (2020:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku



**Tabel 1. 3**  
**Data Rekapitulasi Absensi Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten Tahun 2019-2024**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi					Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Cuty	Alpha	Jumlah	
1	2019	58	312	20	19	17	15	71	19%
2	2020	67	300	15	30	25	5	75	22%
3	2021	75	275	25	15	10	12	62	27%
4	2022	79	282	16	29	20	9	74	28%
5	2023	89	267	23	27	25	16	91	33%
6	2024	87	268	18	24	15	18	75	32%

Sumber: Data Absensi Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten 2019-2024

Berdasarkan hasil Tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten pada tahun 2019 sampai 2024 mencapai 19% hingga 33% dengan tingkat absensi tertinggi yang terjadi pada tahun 2023 yaitu 33% dan tingkat absensi terendah yang terjadi pada tahun 2019 yaitu 19%. Dengan jumlah tingkat absensi diatas, karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten dituntut untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja karena hal ini dapat berpengaruh langsung pada kinerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Perusahaan menyelenggarakan pelatihan agar karyawan dapat melakukan lebih banyak hal yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan ada kesempatan dalam mengembangkan karier lebih tinggi (Adnyani & Dewi, 2019).

### **Disiplin Kerja**

Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja

### **Kinerja Karyawan**

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut..

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan jenis data yang didapat oleh penulis dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Menurut Siregar dalam (Imron 2019:23) prosedur pemecahan masalah pada metode penelitian deskriptif



adalah dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

1. seluruh butir kuesioner pada variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,210, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian
2. seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,210), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	<i>Cronbatch's Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,944	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,921	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,908	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.



**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		87	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,63987573	
Most Extreme Differences	Absolute	,080	
	Positive	,080	
	Negative	-,058	
Test Statistic		,080	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,184	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,174
		Upper Bound	,194

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,332	2,160		5,708	,000		
	Pelatihan	,662	,086	,772	7,714	,000	,394	2,540
	Disiplin Kerja	,048	,084	,057	,568	,572	,394	2,540

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance value* variabel pelatihan sebesar 0,394 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,394 nilai tersebut kurang dari 1. Nilai variance inflation factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 2,540 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,540 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas



Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 <sup>a</sup>	,668	,660	3,68295	1,566

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,566 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,036	1,405		6,430	,000
	Disiplin Kerja	-,012	,053	-,033	-,219	,827
	Pelatihan	-,129	,053	-,374	-2,450	,016

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,827 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Regresi Linear

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,332	2,160		5,708	,000
	Pelatihan	,662	,086	,772	7,714	,000
	Disiplin Kerja	,048	,084	,057	,568	,572

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 12,332 + 0,662X_1 + 0,048X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



1. Nilai konstanta sebesar 12,332 diartikan bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 12,332 poin
2. Nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,662 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,662 poin
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,048 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,048 poin

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,818 <sup>a</sup>	,668	,660	3,68295	,668	84,640	2	84	,000

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

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000. Artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 <sup>a</sup>	,668	,660	3,68295

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

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R square sebesar 0,688 tau 68,8% maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) karena mendekati 1. Sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 68,8\%) = 31,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diujikan disini



Uji Hipotesis

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12,592	2,103		5,988	,000
	Pelatihan	,700	,054	,817	13,050	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (13,050 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	19,626	2,524		7,776	,000
	Disiplin Kerja	,554	,069	,658	8,063	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,063 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja *karyawan* pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten

**Tabel 4. 31**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2296,129	2	1148,065	84,640	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1139,388	84	13,564		
	Total	3435,517	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (84,640 > 3,105), hal ini juga diperkuat dengan 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 secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Banten.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,592 + 0,700X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,817 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $13,050 > 1,988$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,626 + 0,554X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,063 > 1,988$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,332 + 0,662X_1 + 0,048X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,818 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $84,640 > 3,105$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I.G.N. (2021). *Optimasi Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja*. Mataram: Pustaka Bangsa.
- Alviani, A. M., Sutrisno, Dinata, I. (2020). Studi Tata Letak dan Jarak Lontar *Autofeeder* Di CV Gunung Sari Segara Desa Lelateng Kecamatan Negara Kabupaten Jembrana Provinsi Bali. *Coastal and Ocean Journal*, 4(2), 63-68.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89-99.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Pena Persada.
- Damayanti, N., Listiawati, & Wiguna, W. (2022). *Manajemen Operasional Era 5.0*. Tangerang Selatan: CV. AA. Risky.
- Dunggio, S. (2020). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Gorontalo: CV. Cahaya Arsh Publisher & Printing.
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi



- Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 225-231.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasmin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Garis Putih Pratama.
- Hendrayani, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Ismanto, H., & Pebruary, S. (2021). *Aplikasi SPSS dan Eviews dalam Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Istijanto. (2019). *Riset Pemasaran: Landasan, Tahapan, dan Eksekusi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurama, L. J., Pangkey, M., & Mambo, R. (2022). Manajemen Aset Daerah Atas Tanah Milik Pemerintah Oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(117), 10-16.
- Liana, Y., Pareira, D. R., Salim, A., & Lating, A. (2024). Pengaruh Perencanaan SDM, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan DI Kecamatan Biboki Selatan (Nusa Tenggara Timur). *Bening*, 11(1), 44-57.
- Lyliana, B., De yusa, M., & Yatami. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Persada KRT.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nadapdap, J. P (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Narimawati, U. (2021). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Mediakarya Utama.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 301-320.
- Nurjaya. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Jenius Agency.
- Paeno, P., Finatariani, E., & Mawardi, S. (2021). Peran Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Dukungan Pimpinan dalam Meningkatkan Semangat Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Busines*, 4(2), 241-250.
- Pranitsari, D., & Khusnul, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Putra, I. P. E., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. *Emas*, 5(1), 89-100.
- Rerung, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Trans Tekno.



- Ritonga, E. T. (2020). *Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26 untuk Statistik Deskriptif dan Induktif*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari, N. P. (2019). *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D., Winata, H., Gunartin, & Paeno. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 505-511.
- Supangat, A. (2019). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametrik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syafril. (2019). *Statistik Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Syamtoro, B., Wahidah, N. R., & Kencana, P. N. (2024). Penagruh Strategi Promosi dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pemilihan Jasa pada PT. Bina Edu Pratama. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 12(1), 7-10.
- Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892-10900.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wati, A. S. B., & Azwina, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken & Burger) Kota Depok. *PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 112-124.
- Widodo, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulandari, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktis*. Batam: CV. Cahaya Arsh Publisher & Printing.
- Yulianto, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktis dalam Organisasi*. Cilacap: Penerbit Lakeisha..