



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK PAN INDONESIA CABANG TAMAN RATU

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK PAN INDONESIA TAMAN RATU BRANCH

Eka Ayu Putri¹, Bambang Purnomo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ekayuputri10@gmail.com^{*}, dosen02142@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 22-02-2025

Abstract

This research aims to determine the effect of training (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT. Bank Pan Indonesia Taman Ratu branch. Both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The research data sources are in the form of questionnaires, observations and literature studies. The data analysis used in this research is instrument testing, classical assumption testing, correlation coefficient, regression testing, and hypothesis testing. using SPSS version 23 software, the results of this research show that: (1) Training has a significant effect on employee performance. Hypothesis testing obtained t value > t table or (2.115 > 2.004). And the significance value is (0.000 < 0.05) with the regression equation $Y = 35.010 + 0.155 X1$. Thus, there is a significant influence between training and employee performance. In the work discipline variable, there is a hypothesis test obtained by the calculated t value > t table or (7.269 > 2.004). and the significance value is (0.000 < 0.05) Regression equation $Y = 20.936 + 0.527 X2$. Thus, there is a significant influence between work discipline and employee performance. Based on the hypothesis test, the results obtained were F count > F table (27,384 > 3.17) and the significance value was (0.000 < 0.05). The regression equation $Y = 10.625 + 0.237X1 + 0.543X2$. The correlation coefficient test shows that the relationship value between the independent and dependent variables is strong with a value of 0.710. And the determination of the influence relationship between the independent variable and the dependent variable is 50.4% and the remaining 49.6% is influenced by other factors. Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence of Training and Work Discipline on Employee Performance

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Pan Indonesia cabang Taman Ratu. Baik secara parsial dan simultan.



Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sumber data penelitian adalah berupa kuesioner, Observasi dan studi Pustaka. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji Instrumen, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi, dan uji hipotesis menggunakan software SPSS versi 23, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,115 > 2,004$). Dan nilai signifikasinya sebesar ($0,000 < 0,05$) dengan persamaan regresi $Y = 35,010 + 0,155 X_1$. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja terdapat Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,269 > 2,004$). dan nilai signifikasinya sebesar ($0,000 < 0,05$) Persamaan regresi $Y = 20,936 + 0,527 X_2$, Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Uji hipotesis diperoleh hasil F hitung $>$ F tabel ($27,384 > 3,17$) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi $Y = 10,625 + 0,237X_1 + 0,543X_2$, Uji koefisien korelasi menunjukkan nilai hubungan antara variabel independen dan dependen yang kuat dengan nilai $0,710$. Dan untuk determinasi hubungan keberpengaruhannya antara variabel independen dan variabel dependen sebesar $50,4\%$ dan sisanya $49,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Program pelatihan perlu dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari faktor pelatihan Karyawan PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu setiap tahunnya selalu memberikan pelatihan yang relevan guna memastikan karyawan memiliki keterampilan dan pemahaman yang sesuai dengan perkembangan regulasi dan kebutuhan industri perbankan.

Akan tetapi kinerja karyawan masih kurang optimal dan membuat karyawan sering lupa akan ketentuan-ketentuan basic yang harusnya berlaku di tempat kerja seperti Product Knowledge, Problem solving apabila terjadi masalah yang tidak diinginkan, serta standart Grooming selain itu apabila diberikan tugas terkadang bisa salah penanganan dalam melakukan tugasnya seperti seperti berapa limit kartu debit, berapa lama rekening bisa mengalami Dormant. Maka dari itu pelatihan sangatlah diperlukan untuk menunjang kinerja semua karyawan dengan cara memberikan pelatihan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja Pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional



Tabel 1.1
Pelatihan PT Bank Pan Indonesia
Cabang Taman Ratu Tahun 2021-2023

No	Jenis Pelatihan	Tahun Pelatihan
1	Pelatihan SPPUR (Sistem Pembayaran dan Pengelolaan uang rupiah)	2021
2	Pelatihan LLD (Lalu Lintas Devisa)	2022
3	Refreshment APU-PPT dan Sosialiasi CIF (Customer Information File)	2023

Sumber: PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu 2021 – 2023

Tabel 1.1 menunjukkan jenis-jenis pelatihan yang telah diselenggarakan oleh PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu selama periode 2021 hingga 2023. Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam berbagai aspek perbankan guna mendukung operasional yang lebih efektif dan efisien

Tabel 1.2
Pelatihan PT Bank Pan Indonesia
Cabang Taman Ratu Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan /Orang	Target Pelatihan/ Orang	Realisasi Pelatihan /Orang	Karyawan Tidak Mengikuti Pelatihan	Persentase (%)	Fluktuasi
2021	57	30	21	9	70 %	-
2022	57	35	23	12	65 %	Turun 5%
2023	57	40	19	21	47 %	Turun 18%

Sumber: HRD PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu 2021 - 2023

Pada Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karyawan dalam setiap tahun mengalami penurunan dan yang tidak mengikuti pelatihan cukup tinggi (jumlah peserta semakin menurun yang mengikuti pelatihan), dengan adanya program pelatihan ini dapat terlihat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan lebih banyak dari pada yang mengikuti pelatihan. Ini menjadi perhatian penting dari perusahaan atas program kerja yang masih belum berjalan sesuai rencana dan tidak memenuhi *Standar Operation Procedure (SOP)*. Meskipun upaya-upaya pelatihan telah dilaksanakan.karyawan masih cenderung tidak berminat dalam pelatihan tersebut

Tabel 1. 3
Data Absensi Karyawan PT Bank Pan Indonesia
Cabang Taman Ratu tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Sakit (Orang)	Alpa (Orang)	Izin (Orang)	Total (Orang)	Fluktuasi(Orang)
2021	57	10	4	2	16	-
2022	57	9	2	6	17	Naik 1 Orang
2023	57	8	3	9	20	Naik 3 Orang

Sumber: PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu (2024)



Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat tren peningkatan jumlah absensi karyawan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, total absensi tercatat sebanyak 16 hari, yang terdiri dari 10 hari sakit, 4 hari alpa, dan 2 hari izin. Pada tahun 2022, angka absensi meningkat menjadi 17 hari dengan penurunan jumlah alpa menjadi 2 hari, namun jumlah izin naik menjadi 6 hari

Tabel 1.4
Data Pencapaian Kinerja PT Bank Pan Indonesia
Cabang Taman Ratu Tahun 2021-2023

No	Key Performa indicator	Nilai						Target Nilai
		2021		2022		2023		
		Jumlah Nilai	Bobot	Jumlah Nilai	Bobot	Jumlah Nilai	Bobot	
Kualitas Pekerjaan								
1	Ketepatan jumlah uang dan dokumen	75		74		78		95
2	Akurasi transaksi	77	30%	75	30%	76	30%	95
3	Kepuasan pelanggan	70		78		77		95
Kuantitas Pekerjaan								
1	Waktu transaksi	63		60		51		95
2	Waktu pelayanan	60	20%	54	20%	56	20%	95
3	Jumlah transaksi yang diproses	70		61		60		95
Ketepatan Waktu								
1	Waktu rata rata menyelesaikan transaksi	59	20%	60	20%	60	20%	95
2	Kehadiran	50		61		55		95
Efektivitas								
1	Selisih kas yang tercatat	67		72		70		95
2	Cross-selling	71	15%	78	15%	64	15%	95
3	Penggunaan sistem tanpa kesalahan	68		72		64		95
Kemandirian								
1	Tingkat kepatuhan terhadap SOP tanpa pengingat	58		79		68		95
2	Penyelesaian dan pengiriman laporan transaksi tanpa keterlambatan	63	15%	58	15%	70	15%	95
Rata Rata		65,4	100%	67,8	100%	65,3	100%	95
Fluktuasi		-		Naik 2,4%		Turun 2,5%		

Berdasarkan tabel 1.4 kinerja karyawan bank periode 2021 hingga 2023, terlihat adanya fluktuasi dalam berbagai indikator utama, dengan kecenderungan penurunan pada beberapa aspek yang signifikan. Salah satu permasalahan utama adalah tren penurunan kinerja pada beberapa indikator penting, seperti kuantitas pekerjaan, efektivitas, dan ketepatan waktu. Beberapa indikator



mengalami fluktuasi yang tidak konsisten, bahkan cenderung menurun, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan perbankan.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Untuk mengukur sah dan validnya suatu data pada kuesioner yang sudah dilaksanakan bisa menggunakan uji validitas

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seperangkat alat ukur yang memiliki konsistensi apabila pengukuran menggunakan alat ukur yang dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah variabel *independen*, model regresi, atau keduanya memiliki distribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi antar anggota sampel

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas atau adanya ketidaksamaan variabel dari residual dari model regresi

d. Uji Regresi Linier

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dimana salah satu variabel bergantung pada variabel yang lainnya.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Menurut Sugiyono (2019 : 99) “hipotesis adalah



jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	0.654	0.261	<i>Valid</i>
2	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0.795	0.261	<i>Valid</i>
3	materi yang diberikan mudah di pahami	0.808	0.261	<i>Valid</i>
4	materi pelatihan yang Anda ikuti relevan dengan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan Anda.	0.625	0.261	<i>Valid</i>
5	program pelatihan dilaksanakan secara berkesinambungan	0.815	0.261	<i>Valid</i>
6	metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan	0.783	0.261	<i>valid</i>
7	anda menunjukkan minat yang tinggi terhadap materi pelatihan	0.707	0.261	<i>Valid</i>
8	Pelatihan yang saya ikuti dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan berhubungan dengan jobdesk saya	0.772	0.261	<i>Valid</i>
9	Instruktur pelatihan memiliki pemahaman materi yang mendalam baik secara teori maupun praktik di lapangan.	0.700	0.261	<i>Valid</i>
10	Instruktur pelatihan mengajak peserta pelatihan untuk terlibat aktif dalam pembahasan materi	0.757	0.261	<i>Valid</i>



Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

No	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya bekerja dengan efisien dan menghasilkan output yang memuaskan.	0.864	0.261	Valid
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0.911	0.261	Valid
3	saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	0.767	0.261	Valid
4	saya patuh pada (SOP) Standart Operation Procedure dalam melaksanakan pekerjaan	0.922	0.261	Valid
5	Saya berusaha belajar dari kesalahan dan menghindari melakukan hal yang sama di masa depan.	0.848	0.261	Valid
6	Jika terjadi kesalahan, saya segera mengambil tindakan korektif untuk memperbaiki situasi.	0.943	0.261	Valid
7	Saya datang tepat waktu saat bekerja	0.903	0.261	Valid
8	saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan	0.847	0.261	Valid
9	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	0.921	0.261	Valid
10	saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0.884	0.261	Valid

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya	0.743	0.261	Valid
2	kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas sangat baik	0.831	0.261	Valid
3	anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	0.839	0.261	Valid
4	anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0.850	0.261	Valid
5	anda selalu hadir tepat Waktu	0.854	0.261	Valid
6	anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan tidak menunda nunda supaya selesai tepat waktu	0.839	0.261	Valid
7	karyawan akan mendapatkan rewards apabila rajin dan tepat Waktu	0.818	0.261	Valid
8	saya menggunakan peralatan kerja untuk memudahkan pekerjaan	0.849	0.261	Valid
9	saya dapat mengatur prioritas kerja secara efektif	0.823	0.261	Valid
10	saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	0.831	0.261	valid

Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung > r tabel 0,261. Maka item pertanyaan ini sah atau layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil uji Reabilitas Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Pelatihan (X ₁)	0,905	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,967	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	0,60	Reliabel

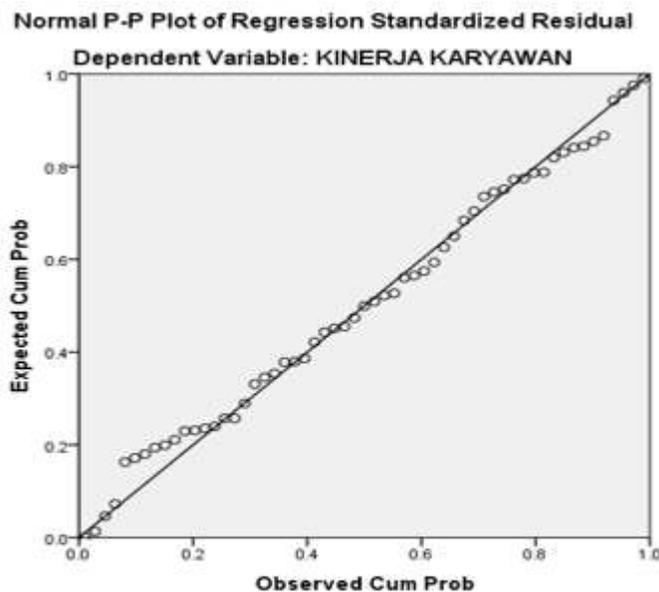
Sumber: Data diolah SPSS 23,2024

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih dari 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot Dimana resudal variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik resudal mengikuti arah garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebran yang diolah dengan spss versi 23 seperti pada gambar berikut



Gambar 4.2

Grafik Probability Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjuka pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitaran garis diagonal



dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat dilihat juga menggunakan kolmogorov-smirnov test. Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini hasil uji kolmogorov Smirnov:

Tabel 4.13
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5,50716431
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.059
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2024

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	.990	1.010
	DISIPLIN KERJA	.990	1.010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai Tolerance variabel Pelatihan (X1) 0,990 dan Disiplin Kerja (X2) 0,990 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pelatihan (X1) sebesar 1.010 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1.010 nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15

Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.625	5.710		1.861	.068
	PELATIHAN	.237	.112	.204	2.115	.039
	DISIPLIN KERJA	.543	.075	.701	7.269	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas didapatkan hasil nilai signifikansi untuk variabel X1 0,039 dan variabel X2 0,000 sehingga disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi di variabel X1 diatas 0,05 sedangkan variabel X2 terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi di variabel X2 dibawah 0,05

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

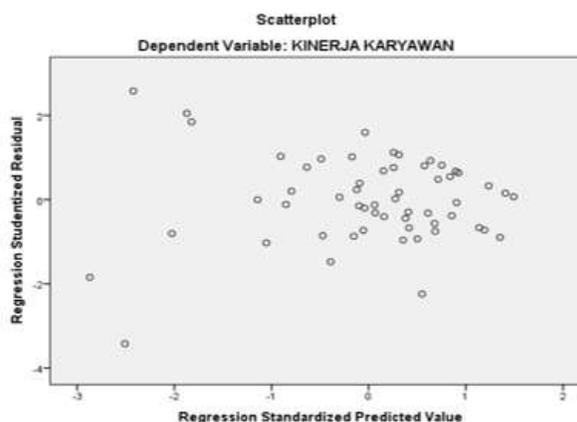
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.639 ^a	.409	.390	6.531	1.571

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas nilai durbin-watson sebesar 1,571 yang dimana nilai tersebut berada pada skala interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot)

Pada gambar diatas titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, sehingga bisa dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.010	6.440		5.437	.000
X1	.155	.156	.133	.998	.323

a. Dependent Variable: Y

$Y = 35,010 + 0,155 X1$ adalah persamaan regresi yang dapat diperoleh dari hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel diatas. Berikut adalah apa yang dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan diatas:

- a. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada pelatihan sama sekali (nilai Nilai konstanta sebesar 35,010 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,010 point.
- b. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,155 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,155 point

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.936	3.065		6.830	.000
X1	.527	.077	.680	6.878	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data oleh SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,936 + 0,527 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 20,936 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,936 point.
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,527 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,527 point.



Tabel 4.18
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.625	5.710		1.861	.068
	PELATIHAN	.237	.112	.204	2.115	.039
	DISIPLIN KERJA	.543	.075	.701	7.269	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil pengujian regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,625 - 0,237X_1 + 0,543X_2$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Nilai konstanta berada di angka 10,625 diartikan jika variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,625 *point*.
- b. Nilai regresi Pelatihan (X_1) 0,237 diartikan apabila nilai Pelatihan (X_1) ditingkatkan 1 point akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,237 *point*.
- c. Nilai regresi disiplin kerja (X_2) 0,543 diartikan apabila nilai disiplin kerja (X_2) ditingkatkan 1 point akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,543 *point*

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.20
Koefisien Korelasi secara Parsial Pelatihan (X1)

Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.133
	Sig. (2-tailed)		.323
	N	57	57
Y	Pearson Correlation	.133	1
	Sig. (2-tailed)	.323	
	N	57	57

Nilai pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ditemukan sebesar 0,133 yang merupakan nilai positif. Sesuai dengan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas. Ketika angka ini berada antara 0,000-0,199 maka hal ini mengindikasikan tingkat hubungan yang Sangat Lemah antara kedua variabel tersebut



Tabel 4. 21
Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y	X1
Y	Pearson Correlation	1	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
X1	Pearson Correlation	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

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

Pada tabel di atas, dapat dilihat hasil uji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai pengaruh nya adalah sebesar 0,680 yang bernilai positif dan berada dalam interval 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut

Tabel 4.22
Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.485	5.608

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data oleh SPSS 23, 2024

Dari hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,710. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen kuat karena nilai koefisien korelasi berada diantara nilai 0,600-0,799

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.133 ^a	.018	.000	7.816

a. Predictors: (Constant), X1

Dengan nilai R- Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,018 seperti ditunjukkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,0% dengan faktor lain menyumbang 82,0% sisanya



Tabel 4.24
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.453	5.783

a. Predictors: (Constant), X1

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) Nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,462. mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar sebesar 46,2 % , dengan faktor lain menyumbang 53,8% sisanya

Tabel 4.25
Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.485	5.608

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas didapatkan hasil Adjusted R Square sebesar 0,504 dan diartikan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 50,4 % dan sisanya 49,6 % dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 26
Uji Hipotesis t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.625	5.710		1.861	.068
	PELATIHAN	.237	.112	.204	2.115	.039
	DISIPLIN KERJA	.543	.075	.701	7.269	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 2,115 dan nilai signifikansinya adalah 0,039. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, karena nilai t hitung > t tabel atau (2,115 > 2,004), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,039 < 0,05). hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 7,269 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, karena



nilai t hitung > t tabel atau (7,269 > 2,004) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.27
Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1722.566	2	861.283	27.384	.000 ^b
	Residual	1698.416	54	31.452		
	Total	3420.982	56			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung 27.384 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima, karena nilai F hitung > F tabel atau (27.384 > 3,17) dan nilai signifikansinya dibawah 0,05, Hal ini juga diperkuat p value > sig. 0.05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT. Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan terhadap 57 sampel responden dalam penelitian tentang “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi pada Karyawan PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu), dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu), Dibuktikan Dengan Nilai t hitung 2,115 > 2,004 Dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
2. Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu), Dibuktikan Dengan nilai t hitung 7,269 > 2,004 Dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
3. Pelatihan Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pan Indonesia Cabang Taman Ratu) yang dibuktikan dengan nilai F hitung 27,384 > F tabel 3,17 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Alistia, F., Azwina, D., Pamulang, U., & Penulis, K. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pemadam Kebakarsari Kota Depok*. 1(4), 387–397.

Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr . Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25.



- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Febrianto, A., & Yanuarso, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Tele Asset Management Pada Pt Bfi Finance Tbk Di Kota Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1395–1402.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Leonardo William Goni, Adolfin, J. S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Emba*, 3(4), 44–54. <https://www.neliti.com/publications/2802/pengaruh-pelatihan-penempatan-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada>
- Royani, S., & Widiawati, T. (2022). *Analysis Of Compensation Provisions In Improving Employee Performance (Case Study Of BPJS Ketenagakerjaan Sumedang)*.
- Shella, Ferri, Saeky, F. Y, Hidayanti dan Putri, Y. E. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia. *Journal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–11. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1451/1128>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*.
- Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Winda Pratiwi, R. W. A. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ppsrs apartemen serpong greenview di tangerang selatan. *JORAPI*, 1(3), 1007–1015.