



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT FIFGROUP PAMULANG SOUTH TANGERANG BRANCH

Badru Tamam¹, Sheila Ardilla Yughi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : tbadru420@gmail.com^{1*}, dosen01719@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 04-07-2025

Revised : 05-07-2025

Accepted : 07-07-2025

Published : 11-07-2025

Abstract

This study aims to determine the Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at FIFGROUP Pamulang Branch. The method used in this study is a quantitative method. The population and sample used were 74 employees. Data collection techniques using questionnaires. The methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test. The results of the study showed that partially Training has a positive and significant effect on Employee Performance with a t test value of $5.019 > t$ table 1.667 with a significance of $0.000 < 0.05$. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count value of $2.907 > t$ table 1.667 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Training and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 18.834 $> F$ table 3.12 with a significant level of $0.000 < 0.05$. With multiple linear regression analysis $Y = 2.847 + 0.622X_1 + 0.300X_2$, and provides a determination coefficient or contribution of influence of 61,5%, while the remaining 38,5% are other factors that are not studied.

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan Sampel yang digunakan sejumlah 74 Karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, ujiasumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $5,019 > t$ tabel 1,667 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $2,907 > t$ tabel 1,667 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung $18,834 > F$ tabel 3,12 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan analisis regresi linier berganda $Y = 2,847 + 0,622X_1 + 0,300X_2$, dan memberikan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% merupakan faktor lain yang tidak diteliti

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



PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada FIFGROUP Cabang Pamulang yang diresmikan pada tahun Oktober 2015 oleh CEO FIFGRUOP yang bertempat di Pamulang, Tangerang Selatan, Provinsi Banten. FIFGROUP memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT Astra International Tbk telah mengembangkan usahanya serta telah membuka cabang di seluruh Indonesia yang sampai saat ini telah memiliki 214 cabang. Kerjasama yang telah terjalin membuat FIFGROUP merupakan perusahaan *multifinance* yang khusus mendanai penjualan sepeda motor merek Honda. Kehadiran FIFGROUP di Pamulang selalu membawa dampak positif khususnya di bidang perekonomian. FIFGROUP berharap dapat terus memberikan pelayanan, kenyamanan dan keamanan yang prima bagi konsumen dan mitra bisnis FIFGROUP. Keberhasilan FIF Group tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu karyawan yang efektif dan efisien. Namun berdasarkan pada hasil penilaian kinerja, peneliti telah menemukan adanya fenomena yang terjadi di lapangan bahwa sumber daya manusia FIFGROUP Cabang Pamulang menunjukkan kinerjanya yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel tentang Penilaian Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Pamulang periode tahun 2021-2024.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
FIFGROUP Cabang Pamulang Periode 2021-2024

No	Kriteria	Sub Kriteria	Tahun							
			2021	Kategori	2022	Kategori	2023	Kategori	2024	Kategori
1	Kualitas	Akurasi	80	Baik	81	Baik	79	Baik	77	Baik
		Ketelitian	82	Baik	84	Baik	80	Baik	78	Baik
		Kompetensi	85	Sangat Baik	80	Baik	80	Baik	82	Baik
2	Kuantitas	Produktivitas	81	Baik	82	Baik	83	Baik	80	Baik
		Manajemen Waktu	86	Sangat Baik	84	Baik	82	Baik	75	Cukup
3	Ketepatan waktu	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	78	Baik	80	Baik	78	Baik	72	Cukup
		Tepat waktu mengikuti rapat	80	Baik	81	Baik	78	Baik	80	Baik
4	Efektivitas	Kemampuan bekerja sama	81	Baik	80	Baik	79	Baik	76	Baik
		Kualitas hasil kerja	85	Sangat baik	83	Baik	80	Baik	78	Baik
5	Kemandirian	Sikap kerja	80	Baik	82	Baik	79	Baik	77	Baik
		Inisiatif	79	Baik	80	Baik	78	Baik	73	Cukup

Sumber : HRD FIFGROUP Cabang Pamulang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat data nilai kinerja karyawan yang didapat dari tahun 2021 sampai 2024, bahwasannya karyawan PT FIF Cabang Pamulang mengalami penurunan kinerja berdasarkan keseluruhan hasil penilaian yang dilakukan perusahaan dari tahun 2021 sampai 2024 dengan nilai rata-rata pertahun yang cenderung menurun. Dimana penurunan signifikan terjadi pada penilaian Kuantitas dengan nilai 75, seperti masi adanya karyawan yang tidak dapat mengelola waktu dengan baik sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Ketepatan waktu dengan nilai 72, seperti masi adanya karyawan yang terlambat datang ke kantor, sehingga mengganggu jadwal dan produktivitas team, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kemandirian dengan nilai 73, seperti masi adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik serta tidak inisiatif dalam mencapai target kerja yang harus diselesaikan. Kesemua nilai tersebut dalam kategori cukup yang sebelumnya mendapatkan kategori penilaian baik oleh perusahaan PT FIFGROUP Cabang Pamulang. Dalam hal ini pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penghambat tidak terealisasinya pekerjaan dengan target yang diberikan oleh PT FIFGROUP Cabang Pamulang. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan.



Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Pelatihan Kerja Pada FIFGROUP Cabang Pamulang

No.	Indikator	Dimensi	Responden	Pengaplikasian			
				Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Jenis Pelatihan	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan divisi dan pekerjaan masing-masing	37	27	73%	10	27%
2	Tujuan Pelatihan	Tingkat ketepatan tujuan yang digunakan pada saat pelatihan	37	22	59%	15	41%
3	Materi Pelatihan	Kemampuan pelatih dalam mencari materi yang diberikan pada saat pelatihan	37	28	75%	9	25%
4	Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	37	20	54%	17	46%
5	Kualifikasi Peserta	Melakukan evaluasi lanjutan setelah melakukan pelatihan	37	26	70%	11	30%

Sumber : Pra-Survei (2023)

Dilihat dari tabel 1.2 di atas, berdasarkan hasil Pra-survei dapat dilihat dari salah satu indikator yang memiliki jawaban “tidak” paling banyak yaitu pada metode pelatihan, ada sebanyak “17” orang menjawab tidak artinya metode pelatihan yang di miliki oleh perusahaan belum sesuai dan menyebabkan penyampaian dan hasilnya kurang maksimal. Maka, metode pelatihan yang dimiliki haruslah tepat sesuai dengan pekerjaan yang diberikan agar pelatihan yang dilakukan efektif sehingga berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Hal ini sesuai berdasarkan Mangkunegara (2019:51) dalam penelitian Kandou (2021:3).

Tabel 1.3
Data Absensi FIFGROUP Cabang Pamulang Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah SDM	Absensi				Terlambat
		Izin	Sakit	Alpa	Jumlah	
2018	70	36	43	14	93	32
2019	70	28	33	20	81	61
2020	74	24	14	28	66	82
2021	74	18	27	32	77	76
2022	74	25	19	32	76	93

Sumber : HRD FIFGROUP Cabang Pamulang (2023)

Pada tabel 1.3 di atas menunjukkan absen mengalami penurunan namun pada kenyataannya ditemukan beberapa masalah kedisiplinan para karyawan yaitu kurang tertibnya dalam menggunakan jam kerja, tidak melampirkan surat keterangan dari instansi kesehatan apabila sakit atau izin. Hal ini cukup jelas bahwasanya masih banyak karyawan yang kurang disiplin, tentunya hal ini menjadikan waktu penyelesaian pekerjaan kurang tepat dan kurang cepat, dan target yang diberikan perusahaan jarang tercapai maksimal. Rendahnya disiplin karyawan juga terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang sering sekali datang dan pulang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, terlihat jelas dari angka keterlambatan karyawan dari tahun 2018-2022 mengalami kenaikan yang artinya kedisiplinan mengalami penurunan, dan karyawan sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, peneliti juga menemukan beberapa karyawan yang bermain *game*, dan nongkrong pada waktu jam kerja.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Rivai (2019:240) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan menurut Gomes (2019:197)



mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020:86) disiplin kerja adalah perilaku kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai target yang sudah ditetapkannya. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan pegawai mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Setiyawan dan Waridin (2019:189) disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan Disiplin kerja perlu dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang didapatkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Menurut Sutrisno (2019:123) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. menurut Sedermayanti (2017:283) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan cara pengujian terhadap hipotesis penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada FIGROUP Cabang Pamulang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (XI)

No	Keterangan	<i>Corrected Total Correlation</i>	Nilai r tabel	Kriteria
1	X1.1	0,338	0,2287	Valid
2	X1.2	0,482	0,2287	Valid
3	X1.3	0,570	0,2287	Valid
4	X1.4	0,592	0,2287	Valid
5	X1.5	0,401	0,2287	Valid
6	X1.6	0,337	0,2287	Valid
7	X1.7	0,640	0,2287	Valid
8	X1.8	0,660	0,2287	Valid
9	X1.9	0,469	0,2287	Valid
10	X1.10	0,440	0,2287	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26



Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=74, maka didapat rtabel sebesar 0,2287. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,2287 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (Valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut Valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Keterangan	Corrected Total Correlation	Nilai r tabel	Kriteria
1	X2.1	0,281	0,2287	Valid
2	X2.2	0,469	0,2287	Valid
3	X2.3	0,622	0,2287	Valid
4	X2.4	0,611	0,2287	Valid
5	X2.5	0,554	0,2287	Valid
6	X2.6	0,558	0,2287	Valid
7	X2.7	0,609	0,2287	Valid
8	X2.8	0,637	0,2287	Valid
9	X2.9	0,680	0,2287	Valid
10	X2.10	0,636	0,2287	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=74, maka didapat rtabel sebesar 0,2287. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,2287 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (Valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut Valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Corrected Total Correlation	Nilai r tabel	Kriteria
1	Y	0,565	0,2287	Valid
2	Y	0,781	0,2287	Valid
3	Y	0,685	0,2287	Valid
4	Y	0,433	0,2287	Valid
5	Y	0,548	0,2287	Valid
6	Y	0,629	0,2287	Valid
7	Y	0,431	0,2287	Valid
8	Y	0,548	0,2287	Valid
9	Y	0,472	0,2287	Valid
10	Y	0,567	0,2287	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=74, maka didapat rtabel sebesar 0,2287. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,2287 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (Valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut Valid.



b. Hasil Uji Reliabilitas

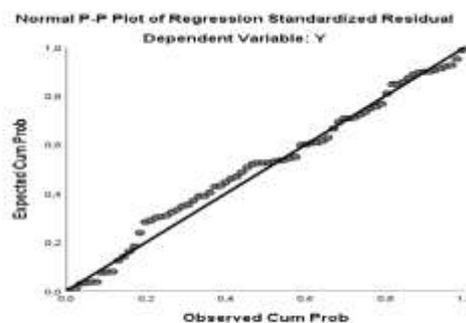
Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

No	Keterangan	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Hasil Realibilitas
1	Pelatihan (X ₁)	0,526	0,60	Reliable
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,752	0,60	Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,758	0,60	Reliable

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas



Sumber: Data Statistic SPSS versi 26
Gambar 4.3

Grafik Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan Grafik pada Uji Normalitas P-Plot, dapat dilihat bahwa data (titik-titik menyebar) sebaran titik-titik berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,986	1,015
	X2	,986	1,015

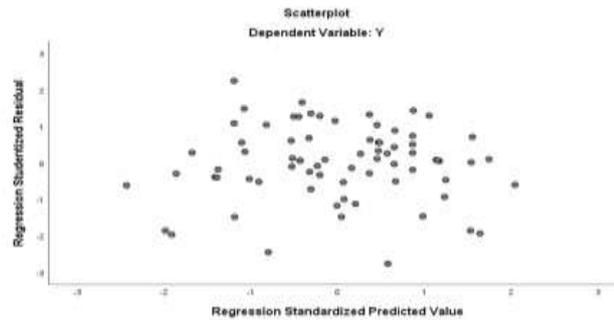
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,015. hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian nilai tolerance untuk variabel Pelatihan dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai 0,986. hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini



c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Gambar 4.4

Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari output gambar 4.5 hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Selain itu titik pun mengumpul diatas atau dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.16

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,847	6,158		,462	,645
	Pelatihan	,622	,124	,485	5,019	,000
	Disiplin Kerja	,300	,103	,281	2,907	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.16, maka dapat disimpulkan pada persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 2,847 + 0,622 X_1 + 0,300 X_2$$

Adapun arti dari regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,847 menyatakan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja diasumsikan tidak ada ($X_1 = X_2 = 0$), maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 2,847.
- Koefisien Pelatihan (X_1) menunjukkan angka sebesar 0,622 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Pelatihan maka akan diikuti terjadi peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,622
- Koefisien Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,300 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Disiplin Kerja maka akan diikuti dengan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,300.



4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Pelatihan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,120	,519**
	Sig. (2-tailed)		,310	,000
	N	74	74	74
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,120	1	,339**
	Sig. (2-tailed)	,310		,003
	N	74	74	74
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,519**	,339**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	
	N	74	74	74

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

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, Koefisien Korelasi *Pearson product Moment* Pelatihan sebesar 0,519 artinya besar korelasi atau hubungan antara Pelatihan (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sangat kuat. Untuk Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,339 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,604	2,53641

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Dari hasil output di atas dapat diketahui R square adalah sebesar 0,615. Dari nilai tersebut 61,5% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan dan Disiplin kerja.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,847	6,158		,462	,645
	Pelatihan	,622	,124	,485	5,019	,000
	Disiplin Kerja	,300	,103	,281	2,907	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

- a. Variabel Pelatihan (X₁) diatas diperoleh nilai thitung sebesar 5,019 sedangkan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) = n – k – 1 = 74 – 2 – 1 = 71. Maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1,667. Dengan melakukan perbandingan yaitu thitung 5,019 > ttabel 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai 0,000 < 0,05 sehingga H₀ diterima yang artinya secara parsial Pelatihan (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada FIFGroup cabang Pamulang
- b. Variabel Disiplin Kerja (X₂) diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2,907 sedangkan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) = n – k – 1 = 74 – 2 – 1 = 71. Maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1,667. Dengan melakukan perbandingan yaitu thitung 2,907 > ttabel 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai 0,000 < 0,05



sehingga H0 diterima yang artinya secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada FIFGroup cabang Pamulang

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721,797	2	360,899	18,834	,000 ^b
	Residual	1360,540	71	19,163		
	Total	2082,338	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika $H_0 : \beta_1 = 0$ atau signifikan $\geq a (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $H_a : \beta_1 \neq 0$ atau signifikan $< a (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dalam penelitian ini menghasilkan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel Pelatihan (X1) dan Biaya Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Fhitung sebesar 18,834 dan Ftabel sebesar 3,12 yang didapatkan dengan cara menghitung $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ sebagai pembilang dan $df_2 = n-k$ atau $74-2 = 72$ sebagai penyebut, dimana $k =$ jumlah variabel dan $n =$ jumlah observasi. Sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $18,834 > 3,12$. Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada FIFGroup cabang Pamulang

KESIMPULAN

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya hasil dari beberapa analisis yang telah dilakukan menyatakan kesimpulan sebagai berikut

1. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari Nilai t hitung $5,019 > t$ tabel 1,667 dengan signifikan $0,000 < 0,5$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.
2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji t di mana nilai t hitung $2,907 > t$ tabel 1,667 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji F di mana nilai F hitung $18,834 > F$ tabel 3,12 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
 Abdullah, M. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
 Edi, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Kencana Prenada Media Group, Jakarta
 Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.



- Firmansyah, A. M., Mahardika W. Budi. 2018. *Pengantar manajemen*, Yogyakarta
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso Faustino, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Suchyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada UMKM di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (kelima)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung : Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sheila A Yughi (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Jurnal SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management, & Business*. vol. 5 No. 3
- Sinambela, L. p. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In L. p. Sinambela, *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (p. 332). jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Supardi, and Aulia Anshari. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1(1):85–95. doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- Veithzal Rivai Zainal dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Wijayanti, I D. 2020. *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press..