



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRAWIJAYA INVESTAMA DI MAMPANG PRAPATAN JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BRAWIJAYA INVESTAMA IN MAMPANG PRAPATAN, SOUTH JAKARTA

Achmad Fatoni¹, Nopi Oktavianti²

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

Email: achmad290391@gmail.com^{1*}, dosen02481@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 06-08-2025

Revised : 07-08-2025

Accepted : 09-08-2025

Pulished : 12-08-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT Brawijaya Investama in Mampang Prapatan, South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 86 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 39.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.426 > 1.989)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.9% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.511 > 1.989)$. Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.714 + 0.311X_1 + 0.493X_2$. The coefficient of determination value is 58.0% while the remaining 42.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(57.355 > 2.710)$.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brawijaya Investama di Mampang Prapatan Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,426 > 1,989)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,511 > 1,989)$. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,714 + 0,311X_1 + 0,493X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(57,355 > 2,710)$.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari capaian penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menerapkan kemampuan, memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan semangat menyelesaikan tugas jelas merupakan implementasi kinerja yang menjadi tolok ukur keberhasilan sumber daya manusia yang diperusahaan tersebut.

Fenomena yang saat ini masih terjadi, berdasarkan pengumpulan data ditemukan masih ada capaian kinerja yang tidak mencapai target yang diharapkan. Kondisi ini . Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja karyawan di PT Brawijaya Investama tahun 2020-2024 sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Brawijaya Investama Tahun 2020-2024

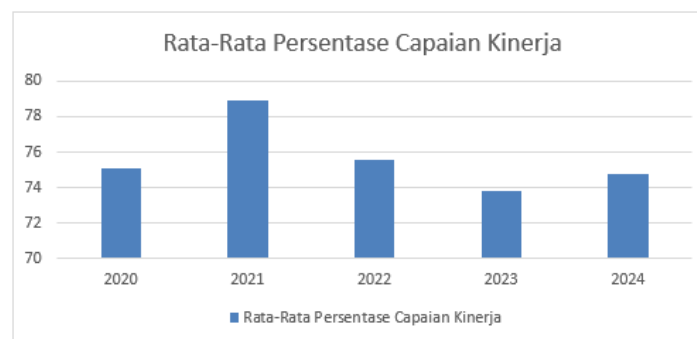
Tahun	Akumulasi Capaian Kinerja (Dalam Persen Per Kwartal)			Target Capaian (%)	Capaian Rata-rata (%)	Keterangan Capaian
	Kwartal 1	Kwartal 2	Kwartal 3			
2020	75,6%	77,4%	72,2%	100%	75,1%	Kurang baik
2021	78,2%	81,1%	77,4%	100%	78,9%	Kurang baik
2022	73,5%	81,4%	71,8%	100%	75,6%	Kurang baik
2023	77,1%	74,2%	70,1%	100%	73,8%	Kurang baik
2024	71,6%	71,5%	68,3%	100%	74,8%	Kurang baik

Sumber: PT Brawijaya Investama diolah, 2024

Keterangan: < 60 = Sangat Tidak Baik, 60-69 = Tidak Baik, 70-79 = Kurang Baik, 80-89 = Baik, 90-100 = Sangat Baik.

Apabila tabel capaian kinerja di atas dibuat gambar grafik maka akan terlihat fluktuatif seperti gambar grafik di bawah ini:

Gambar 1.1.1
Grafik Rata-Rata Capaian Kinerja Karyawan PT Brawijaya Investama Tahun 2020-2024



Sumber: PT Brawijaya Investama, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dan gambar 1.1.1 di atas, memperlihatkan bahwa data kinerja yang didasarkan penilaian oleh HRD (*Human resources Department*) secara agregat capaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2024 dari kwartal 1, kwartal 2 dan kwartal 3 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun



Tabel.1.2
Fenomena Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kondisi Riil Di PT Brawijaya Investama

No	Indikator	Kondisi Idial	Kondisi Riil
1	Materi pelatihan	Materi dipilih sesuai kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan	Sering materi kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan
2	Metode pelatihan	Metode dititik beratkan pada simulasi dan praktek sehingga dapat dipahami dan dipraktekan dalam pekerjaannya	Metode sering hanya ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai
3	Kemampuan instruktur (pelatih)	Pembicara, instruktur atau pelatih dipilih yang berkompeten dan menguasai dibidangnya	Sering instruktur kurang menguasai materi yang dibawakan
4	Peserta pelatihan	Perusahaan memetakan peserta secara bergantian agar semua mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan	Sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu saja
5	Evaluasi pelatihan	Setiap akhir pelatihan harus dilakukan evaluasi capaiannya yang ditujukan untuk mengukur dan menelaah apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja serta apa yang sudah dicapai dan apa yang masih harus diperbaiki	Jarang dilakukan evaluasi sehingga <i>output</i> pelatihan kurang maksimal hasilnya

Sumber: Pada PT Brawijaya Investama, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di PT Brawijaya Investama, dari indikator materi pelatihan sering materi yang diberikan oleh instruktur masih kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan atau bidang pekerjaan yang selama ini menjadi tugas pokoknya. Dari indikator metode pelatihan, metode yang digunakan sering hanya dengan ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai dan materi kurang dapat diimplementasikan secara baik. Dari indikator kemampuan instruktur atau pelatih seringkali instruktur masih kurang menguasai terkait materi yang disampaikan atau dengan kata lain masih kurang kompeten dalam bidangnya.

Selanjutnya dari indikator peserta pelatihan juga sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu misalnya yang seringkali adalah bagian keuangan dan perhitungan pajak sehingga divisi lainnya belum semuanya diberikan kesempatan. Dari indikator evaluasi pelatihan seharusnya selalu dievaluasi keberhasilan dan kekurangan dari pelaksanaannya namun yang terjadi justru jarang dilakukan evaluasi sehingga *output* pelatihan kurang maksimal hasilnya



Tabel.1.3
Peserta Pelatihan Belum Kompeten Berdasarkan Kegiatan Pelatihan Karyawan
PT Brawijaya Investama Tahun 2020-2024

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Belum Kompeten
2020	1. Manajemen Logistik	10	3
	2. Pelayanan prima (<i>Service excellent</i>)	12	2
	3. Perawatan mesin atau alat kesehatan dan maintenance dengan skala kerusakan kecil	15	4
2021	1. Perbaikan dalam peningkatan kinerja (<i>Improvement focus</i>)	12	2
	2. Peningkatan kerja tim (<i>Team work</i>)	10	3
	3. Pelatihan penyegaran teknologi dan prosedur	30	4
2022	1. Pengembangan karyawan (<i>improvemen focus</i>)	11	3
	2. Pelatihan mitigasi bencana/gempa	20	1
	3. Pelatihan K3 (Keselatan & Kesehatan Kerja)	10	2
2023	1. Budaya rasa memiliki (<i>Sense belonging</i>)	12	3
	2. Simulasi pemadaman kebakaran	16	3
	3. Efisiensi pengelolaan pajak	4	0
2024	1. Pelatihan kualitas produk/makanan	10	2
	2. Pelatihan ketrampilan kerja (<i>Hard skill</i>)	13	2
	3. Pelatihan perilaku kerja (<i>Soft skill</i>)	17	2

Sumber: PT Brawijaya Investama, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa perusahaan beberapa kali mengadakan pelatihan dalam menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Tabel 1.4
Data Kasus Indisipliner Berdasar Kondisi Absensi Karyawan PT Brawijaya
Investama Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persentase (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpa		
2020	84	360	752	155	120	1.027	3,40%
2021	84	360	764	162	128	1.054	3,49%
2022	85	360	770	157	118	1.045	3,42%
2023	86	360	776	163	132	1,071	3,46%
2024	86	360	782	170	134	1.086	3,51%
Rata-rata			769	161	126	1.057	3,45%

Keterangan:

JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL : Membolos, ALP = Alpha

Sumber: PT Brawijaya Investama, 2024 (diolah)

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan tingkat absensi karyawan jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan naik pada hampir setiap tahunnya. Kondisi absensi pada tahun 2020 karyawan yang terlambat membolos maupun alpha atau tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan kepada atasannya mencapai 1.027 kasus indisipliner atau mencapai sebanyak 3,40%.



Kajian Pustaka

1. Pelatihan

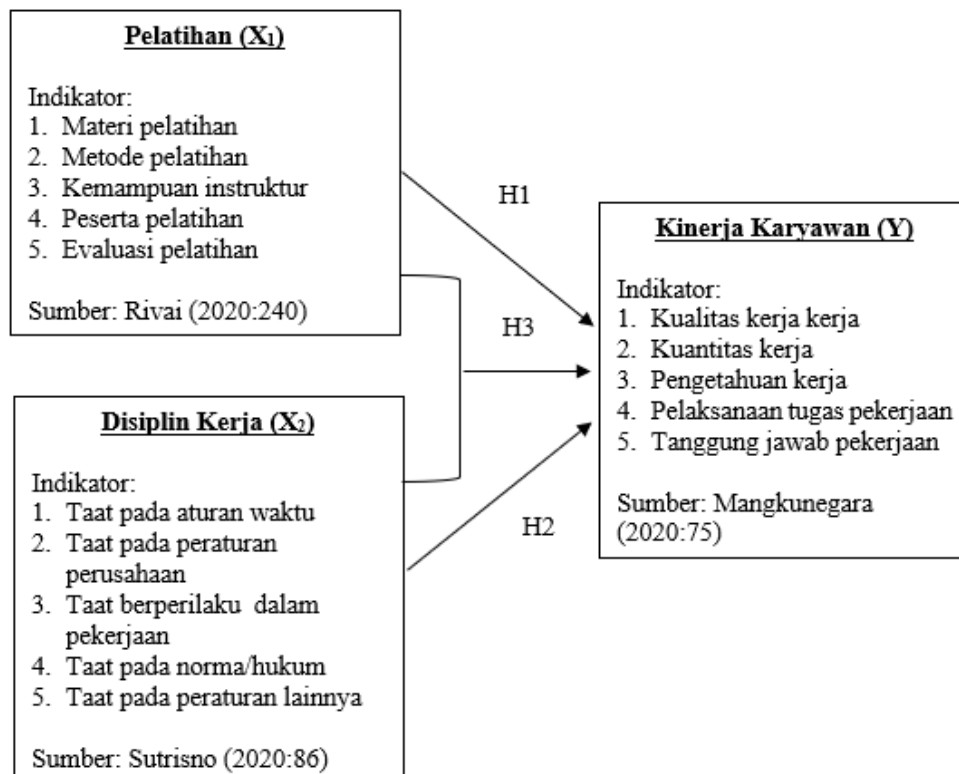
Menurut Gomes (2021:197) mendefinisikan “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”. Sedangkan menurut Desler dalam Hasibuan (2020:323) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2019: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan	0,684	0,212	Valid
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan	0,570	0,212	Valid
3	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan	0,480	0,212	Valid
4	Metode yang digunakan mempermudah karyawan dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan	0,515	0,212	Valid
5	Instruktur menguasai materi yang diberikan (Ahli dalam bidangnya)	0,361	0,212	Valid
6	instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta pelatihan	0,388	0,212	Valid
7	Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar pada pertimbangan kebutuhan perusahaan	0,583	0,212	Valid
8	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya	0,489	0,212	Valid
9	Setiap akhir pelatihan selalu ada evaluasi agar menambah pengetahuan dalam bekerja	0,571	0,212	Valid
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,549	0,212	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel pelatihan (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	0,453	0,212	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara adil.	0,402	0,212	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	0,472	0,212	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0,511	0,212	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0,658	0,212	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0,580	0,212	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0,685	0,212	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	0,587	0,212	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0,700	0,212	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0,427	0,212	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,329	0,212	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,550	0,212	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,373	0,212	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,498	0,212	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,569	0,212	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,469	0,212	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>job description</i> yang diberikan perusahaan	0,606	0,212	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,526	0,212	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,685	0,212	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,452	0,212	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,212), 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 Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,704 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,727 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	10

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* $0,673 > 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48552524
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.039
Test Statistic		.043
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, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.714	2.881		2.678	.009		
	Pelatihan (X1)	.311	.089	.310	3.492	.001	.643	1.556
	Disiplin Kerja (X2)	.493	.082	.535	6.030	.000	.643	1.556
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,643 dan disiplin kerja sebesar 0,643 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,556 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,556 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.580	.570	2.515	2.285
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X ₂), Pelatihan (X ₁)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,285 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.472	1.812		.795
	Pelatihan (X ₁)	.076	.056	.184	.177
	Disiplin Kerja (X ₂)	-.038	.051	-.099	.468
a. Dependent Variable: RES2					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,177 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,468 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Regresi

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.714	2.881		.009
	Pelatihan (X ₁)	.311	.089	.310	.001
	Disiplin Kerja (X ₂)	.493	.082	.535	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 7,714 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,714 poin
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X₁) sebesar 0,311 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,311 poin



- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,493 (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 0,493 poin

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.26
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
1	.762 ^a	.580	.570	2.515
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,762 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.29
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	.762 ^a	.580	.570	2.515
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,580 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-58,0\%) = 42,0\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.202	3.185		4.459 .000
	Pelatihan (X_1)	.632	.085	.630	7.426 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,426 > 1,989)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$.



Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Investama di Mampang Prapatan Jakarta Selatan

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.908	2.626		4.916
	Disiplin Kerja (X_2)	.664	.070	.720	9.511

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,511 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Investama di Mampang Prapatan Jakarta Selatan

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	725.733	2	362.866	57.355
	Residual	525.116	83	6.327	
	Total	1250.849	85		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (57,355 > 2,710), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Investama di Mampang Prapatan Jakarta Selatan.

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 $Y = 14,202 + 0,632X_1$, nilai korelasi sebesar 0,630 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,426 > 1,989). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,908 + 0,664X_2$ nilai korelasi sebesar 0,720 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,511 > 1,989). Dengan demikian H_{02} ditolak dan



- H_{a2} 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 $Y = 7,714 + 0,311X_1 + 0,493X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,762 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($57,355 > 2,710$). Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139-144.
- Anoraga. Panji (2018) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrel (2020) *Personal and Human Resource Management*. USA: Macmillan USA.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Fahmi. Irham (2019) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161.
- Firmansyah dan Mahardhika (2019) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2019) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes (2021) *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Hamali Arif Yusuf (2018) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2021) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.



- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2019) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Henriani, R., & Sugiarti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 279-285.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 6(2), 83-94.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2019) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- My Aprilia Edy Setiowati, Sirajudin (2023) *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia Jakarta Pusat*. Jurnal Jorapi Vol.1 No.4. ISSN: 2985-4768. Universitas Pamulang.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- OKTAVIANTI, Nopi. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Building di Jakarta*. Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan, 2020, 4.3: 214-219.
- OKTAVIANTI, Nopi; MAURELIA, Hannya. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nexwave Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 2022, 2.1: 563918.



- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Essar Dhananjaya Di Cibitung-Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 402-409.
- Ratundo dan Sacket (2019) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2019) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Schermerhom (2020) *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white)*. Snell, S. A.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021) *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2019) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Publishing.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2019). *Metode Statistika. Bandung: Tarsito* (Doctoral dissertation, tesis pengaruh pembelajaran berbasis masalah dan kreativitas terhadap hasil belajar IPA. Bogor: Pasca sarjana Teknologi pendidikan Bogor).
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. S. (2019). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.



- Supangat. Andi (2019) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wiratama (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, 126-134.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM tirta mangutama kabupaten badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.
- YULIAWATI, Eni; OKTAVIANTI, Nopi. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan*. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2024, 1.1: 52-60.