



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armorindo Artha Kota Tangerang

Lili sularmi¹, Feb Amni Hayati²

¹ Universitas Pamulang
dosen02042@unpam.ac.id, dosen0000@unpam.ac.id

Kata kunci:

Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armorindo Artha di Kota Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan dari populasi berjumlah 120 diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,472 + 0,564X_1$, nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,8 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,878 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,868 + 0,685X_2$ nilai korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,6 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,410 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,152 + 0,270X_1 + 0,487X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,740 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,000 > 2,710)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan

tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal dalam segi kebersihan yang diberikan, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dalam menciptakan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya dalam menciptakan kebersihan. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pelatihan karyawan merupakan salah satu hal penting yang dilakukan perusahaan dalam pengembangan karyawan yang sering menjadi masalah adalah bagaimana perusahaan bisa mengetahui efektivitas pelatihan karyawan yang diadakan, diperlukan sebuah indikator pelatihan karyawan untuk mengetahui kesuksesan dari program pelatihan karyawan, Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini selaras dengan pendapat menurut Gomes (2019:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. berikut tabel data Pelatihan Kerja Pada PT. Armorindo Artha di Kota Tangerang dari tahun 2017 sampai 2021 yang diperoleh penulis dari perusahaan.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Kerja PT. Armorindo Artha di Kota Tangerang
Periode Tahun 2017 -2021

Tahun	Aspek Pelatihan Kerja dari Perusahaan	Bulan	Target	Jumlah Karyawan yang Mengikuti	Keterangan
2017	Kurikulum Pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja	Januari	120	105	Tidak Tercapai
	Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan	Mei	120	100	Tidak Tercapai
	Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan	September	120	94	Tidak Tercapai
2018	Harmoinisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan dilapangan	Januari	120	120	Tercapai
	Fasilitas ruangan praktek yang memadai	Mei	120	90	Tidak Tercapai
	Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan	September	120	120	Tercapai
2019	mengidentifikasi kebutuhan pelatihan	Januari	120	88	Tidak Tercapai
	Instruktur Pelatihan kejujuran	Mei	120	80	Tidak Tercapai

Tahun	Aspek Pelatihan Kerja dari Perusahaan	Bulan	Targ et	Jumlah Karyaw an yang Mengik uti	Keterang an
	Peran dan tanggung jawab	Septemb er	120	60	Tidak Tercapai
2020	Tambahan Pengetahuan atau kemampuan Peserta atau wawasan	Januari	120	77	Tidak Tercapai
	Kemampuan peserta mengingat isi pelatihan	Mei	120	50	Tidak Tercapai
	Kemampuan peserta mempraktekan materi pelatihan	Septemb er	120	90	Tercapai
2021	Tahap pembelajaran	Januari	120	96	Tidak Tercapai
	Tahap Perilaku	Mei	120	85	Tidak Tercapai
	Tahap Hasil	Septemb er	120	100	Tidak Tercapai

Sumber: Data primer diolah PT. Armorindo Artha di Kota Tangerang

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah, Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (*indiscipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasiperusahaan, Sesorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agardapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Hal ini selaras dengan pendapat Setiyawan dan Waridin (2019:189) yang menyatakan “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Hal iniselaras dengan pendapat Setiyawan dan Waridin (2019:189) yang menyatakan “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan danperaturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berikut tabel data Disiplin Kerja pada PT. Armorindo Artha di Kota Tangerang dari tahun 2018 sampai 2020 yang diperoleh penulis dari perusahaan.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Armorindo Artha Di Kota
Tangerang Periode Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja Efektif (HKE)	JK X HKE	Ketidak Hadiran (Kasus)					
				Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total	%
2018	120	246	29.520	40	35	51	58	184	6.23
2019	120	244	29.280	45	20	40	50	155	5.29
2020	120	241	28.920	50	40	45	90	225	7.78

Sumber: PT. Armorindo Artha Di Kota Tangerang 2018-2020

Untuk dapat terus bersaing dalam dunia usaha yang semakin berkembang dan kompetitif ini, perusahaan harus mengembangkan hal yang mampu mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah Kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan jabatan yang baik. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1.4
Data Kinerja Karyawan PT. Armorindo Artha di Kota Tangerang
Periode Tahun 2017 -2021

No	Aspek	Thn	JK	Target (%)	Mencapai		Tidak mencapai	
					JK	%	JK	%
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik dalam segi pengisian uang ATM	2017	120	100%	90	75,00	30	25,00
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan pengisian di mesin ATM	2018	120	100%	83	69,17	37	30,83
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target pengisian di mesin ATM	2019	120	100%	77	64,17	43	35,83

No	Aspek	Thn	JK	Targ et (%)	Mencapai		Tidak mencapai	
					JK	%	JK	%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja/SOP pengisian di mesin ATM	2020	120	100%	69	57,50	51	42,50
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pengisian di mesin ATM	2021	120	100%	52	43,33	68	56,67
	Rata-rata			100%	74,2	61,83	33	38,17

Sumber: Data primer diolah PT. Armorindo Artha di Kota Tangerang 2017 - 2021 JK = Jumlah Karyawan

Metode

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah pelatihan kerja dan disiplin kerja, variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan Penelitian ini dilaksanakan di PT. Armorindo Artha, Alamat Bumi Mas Raya No. A6-A7 Cikokol Kota Tangerang Banten.

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.395	0.205	VALID
2	Pernyataan 2	0.328	0.205	VALID
3	Pernyataan 3	0.349	0.205	VALID
4	Pernyataan 4	0.523	0.205	VALID
5	Pernyataan 5	0.757	0.205	VALID
6	Pernyataan 6	0.463	0.205	VALID
7	Pernyataan 7	0.768	0.205	VALID
8	Pernyataan 8	0.792	0.205	VALID
9	Pernyataan 9	0.704	0.205	VALID
10	Pernyataan 10	0.445	0.205	VALID

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.358	0.205	VALID
2	Pernyataan 2	0.556	0.205	VALID
3	Pernyataan 3	0.486	0.205	VALID
4	Pernyataan 4	0.491	0.205	VALID
5	Pernyataan 5	0.452	0.205	VALID
6	Pernyataan 6	0.422	0.205	VALID
7	Pernyataan 7	0.609	0.205	VALID
8	Pernyataan 8	0.587	0.205	VALID
9	Pernyataan 9	0.483	0.205	VALID
10	Pernyataan 10	0.616	0.205	VALID

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.340	0.205	VALID
2	Pernyataan 2	0.533	0.205	VALID
3	Pernyataan 3	0.433	0.205	VALID
4	Pernyataan 4	0.464	0.205	VALID
5	Pernyataan 5	0.603	0.205	VALID
6	Pernyataan 6	0.431	0.205	VALID
7	Pernyataan 7	0.604	0.205	VALID
8	Pernyataan 8	0.561	0.205	VALID
9	Pernyataan 9	0.604	0.205	VALID
10	Pernyataan 10	0.357	0.205	VALID

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai yang diolah melalui program SPSS 25 diketahui hasil Rhitung > Rtabel (0.205) yang didapat melalui R tabel oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item dalam angket penelitian ini dikatakan valid karena memenuhi kriteria uji validitas sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	C. Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0.741	0.600	RELIABEL
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0.675	0.600	RELIABEL
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.660	0.600	RELIABEL

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* Diatas 0.600. Semua variabel yang dihasilkan lebih besar didapatkan melalui R_{tabel} .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.717	1.596		1.703	.092
Pelatihan (X ₁)	-.047	.049	-.136	-.966	.337
Disiplin Kerja (X ₂)	.026	.054	.069	.489	.626

a. Dependent Variable: RES2

Glejser test model pada variabel pelatihan kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,337 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,626 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	10,152	2,762		3,675	,000
Pelatihan (X ₁)	,270	,084	,306	3,209	,002
Disiplin Kerja (X ₂)	,487	,093	,501	5,254	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,152 + 0,270X_1 + 0,487X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,152 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,152 *point*.
- Nilai pelatihan kerja (X₁) 0,270 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,270 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X₂) 0,487 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,487 *point*.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,538	2,416

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Pelatihan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2022

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-54,8\%) = 45,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 10. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,315	2	315,158	54,000	,000 ^b
	Residual	519,424	89	5,836		
	Total	1149,739	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y), dan Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,000 > 2,710)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

b. Uji Parsial (Uji t)

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: 1) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,472 + 0,564X_1$, nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,8 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,878 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,868 + 0,685X_2$ nilai korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,6 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,410 > 1,987)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,152 + 0,270X_1 + 0,487X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,740 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,000 > 2,710)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG*. 1(1), 56–67.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Watkunegara (2020), *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya