
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROBERE MANAJEMEN INDONESIA JAKARTA

MARCELL PRATAMA¹, ARMAN SYAH S.T., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

marcelpratama24@gmail.com¹, dosen02017@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose Purpose of this study is to analyze the influence of training programs and the level of work discipline on employee performance at PT Robere Management Indonesia.

Methods The research methodology uses a quantitative method with the entire population of employees at PT Robere Management Indonesia. The sample consists of 59 respondents selected using saturated sampling techniques. Data analysis was conducted using simple linear regression tests, multiple linear regressions, correlation coefficients, determination coefficients, partial t-tests, and simultaneous F-tests.

Findings The research results show that There is a positive and significant influence between Job Training (X1) and Performance (Y) at PT Robere Management Indonesia. There is a positive and significant influence between work discipline (X2) and Performance (Y) at PT Robere Management Indonesia. The research results show that Simultaneously, there is a positive and significant influence between Job Training (X1) and Work Discipline (X2) on Performance (Y) at PT. Robere Management Indonesia.

Implications The implications of this study underscore the importance of training programs and increasing the level of work discipline in improving employee performance in the management consulting company.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Robere Manajemen Indonesia.

Metode Metodologi penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Robere Manajemen Indonesia. Sampel terdiri dari 59 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F simultan.

Hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT Robere Manajemen Indonesia. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT Robere Manajemen Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia.

Implikasi Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya program pelatihan dan peningkatan tingkat disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan konsultan manajemen tersebut.

Kata Kunci: pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi maupun perusahaan, baik bergerak dalam bidang produksi barang maupun pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu, ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan perlu dilengkapi pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Memberikan dukungan berupa pelatihan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah langkah pertama menuju kinerja karyawan yang profesional, berkualitas, dan berkemampuan. Kedua komponen ini dianggap sangat penting. Karena kualitas SDM dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika diperhatikan dan dilakukan dengan baik. Agar seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik di bidang pekerjaannya, standar ini merupakan syarat minimal yang harus dipenuhi. Selain itu, langkah selanjutnya dalam upaya untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia adalah dengan menyediakan program pelatihan. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai setiap aktivitas yang secara konsisten membantu meningkatkan dan meningkatkan pengetahuan setiap karyawan secara sistematis.

PT Robere Manajemen Indonesia mengalami beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia, terdapat penurunan pencapaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun, yang tercermin dari persentase karyawan yang memenuhi kategori kinerja baik. Meskipun masih dalam tingkat yang dapat diterima, penurunan ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan.

Meskipun perusahaan telah menyediakan program pelatihan, realisasi dari program tersebut masih belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kendala dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

Tingkat absensi karyawan, terutama karena alasan sakit, menunjukkan fluktuasi yang signifikan dari tahun ke tahun. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengindikasikan masalah dalam disiplin kerja dan kesehatan karyawan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, dan keterbatasan dalam realisasi program pelatihan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pelatihan Kerja

Menurut (Simamora, 2014) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap kerja (attitude) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Menurut (Rozalina & Dewi, 2016) "Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan perspektif seseorang".

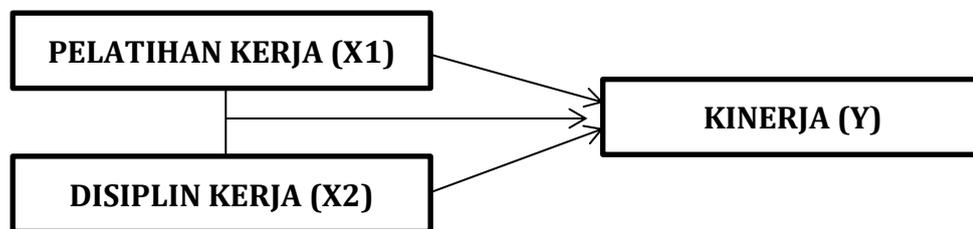
Dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan, Pelatihan (training) merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Edy et al., 2015) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Handoko (2014) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja sebenarnya merupakan konsep yang sangat kompleks sehingga pengukuran kinerja hendaknya mengintegrasikan dimensi pengukuran yang beragam. Selain itu menurut Tika (2013) Kinerja diartikan sebagai suatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan dari pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral atau etika.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh positif dan sig Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi pelatihan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan

H3 : Terdapat pengaruh positif dan sig Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

Hubungan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semakin tinggi pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar didapat hasil yang akurat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah "suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah yang dimana peneliti merupakan sebagai instrumen kunci, dari pengambilan sampel dan sumber data.

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Robere Manajemen Indonesia sebanyak 59 karyawan.

Menurut Sinulingga (2013) merupakan subset dari populasi sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi yang ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel disebut Sampling Jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi dari subyek yang akan diteliti, yaitu sebanyak 59 karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.1
Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

NO	KUESIONER	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	0,833	0,258	VALID
2	Materi pelatihan mudah dimengerti karyawan.	0,827	0,258	VALID
3	Metode yang digunakan instruktur atau pelatih mudah dipahami oleh peserta.	0,839	0,258	VALID
4	Metode yang digunakan saat pelatihan sangat inovatif tidak membuat jenuh.	0,781	0,258	VALID
5	Instruktur sangat menguasai materi yang diberikan.	0,817	0,258	VALID
6	Instruktur memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan baik kepada karyawan.	0,837	0,258	VALID
7	Durasi pelatihan sudah cukup untuk karyawan mengerti isi materi pelatihannya.	0,769	0,258	VALID
8	Perusahaan sering mengadakan pelatihan ulang untuk karyawannya.	0,680	0,258	VALID
9	Perusahaan selalu memberi dukungan lain berupa fasilitas untuk mendukung jalannya pelatihan.	0,858	0,258	VALID

10	Fasilitas pendukung pelatihan yang diberi perusahaan sangat membantu karyawan pada saat pelatihan.	0,783	0,258	VALID
----	--	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Hasil uji ini pelatihan kerja bisa dilihat dari tabel 1.1. Nilai total r hitung > r tabel 0,258. Disimpulkan bahwasanya setiap item pernyataan indikator variabel pelatihan. Dengan demikian, tidak ada item pernyataan yang dihapus setiap item pernyataan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Tabel 1.2
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

NO	KUESIONER	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	Karyawan selalu masuk kerja tepat waktu.	0,723	0,258	VALID
2	Karyawan tidak pernah absen saat bekerja.	0,759	0,258	VALID
3	Karyawan selalu mengenakan atribut kerja.	0,757	0,258	VALID
4	Karyawan selalu mengenakan pakaian dengan sopan (celana panjang, sepatu).	0,707	0,258	VALID
5	Karyawan menggunakan fasilitas kerja (komputer, kamera, telepon genggam) dengan maksimal hanya untuk kepentingan bekerja.	0,743	0,258	VALID
6	Karyawan selalu menjaga fasilitas dari kantor dengan hati-hati.	0,739	0,258	VALID
7	Karyawan mengerti standar bekerja pada divisinya.	0,770	0,258	VALID
8	Karyawan menggunakan standar kerja pada saat menjalankan tugas.	0,804	0,258	VALID
9	Karyawan tidak pernah mengabaikan tugas yang diberi.	0,819	0,258	VALID
10	Karyawan tidak pernah menerima teguran terkait kelalaian tugas.	0,593	0,258	VALID

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Hasil uji ini disiplin kerja bisa dilihat dari tabel 1.2 Nilai total r hitung > r tabel 0,258. Disimpulkan bahwasanya setiap item pernyataan indikator variabel pelatihan. Dengan demikian, tidak ada item pernyataan yang dihapus setiap item pernyataan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Tabel 1.3
Uji Validitas Kinerja (Y)

NO	KUESIONER	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan mengerjakannya secara maksimal.	0,770	0,258	VALID
2	Hasil kerja karyawan selalu	0,719	0,258	VALID

sesuai dengan keinginan konsumen.

3	Karyawan selalu berkoordinasi dengan pihak yang terkait pekerjaan agar tidak terjadi kesalahpahaman.	0,877	0,258	VALID
4	Karyawan tidak pernah menerima keluhan dari konsumen atau atasan terkait hasil kerjanya.	0,845	0,258	VALID
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	0,844	0,258	VALID
6	Karyawan tidak merasa keberatan dengan target waktu yang ditetapkan.	0,826	0,258	VALID
7	Karyawan sangat menguasai pekerjaan di bidangnya	0,791	0,258	VALID
8	Karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang berlaku.	0,838	0,258	VALID
9	Karyawan selalu bisa mengatasi kendala yang dihadapi.	0,821	0,258	VALID
10	Karyawan jarang menerima intervensi atau bantuan dari orang lain terkait penyelesaian pekerjaannya.	0,750	0,258	VALID

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Hasil uji validitas kinerja dilihat dari tabel 1.3 . Nilai total r hitung $>$ r tabel 0,258. Kesimpulannya bahwasanya setiap item pernyataan dalam indikator variabel kinerja valid. Dengan demikian, setiap item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan karena tidak ada item pernyataan yang dihapus.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0,936	0,600	RELIABEL
Disiplin kerja (X2)	0,899	0,600	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,940	0,600	RELIABEL

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Menurut hasil uji ini, yang dapat dilihat dari Tabel 1.4, masing-masing variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja ada nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,600. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, yang berarti bahwa semua pernyataan pernyataan tersebut diandalkan dan bisa digunakan untuk penelitian yang akan datang.

Hasil Uji asumsi Klasik

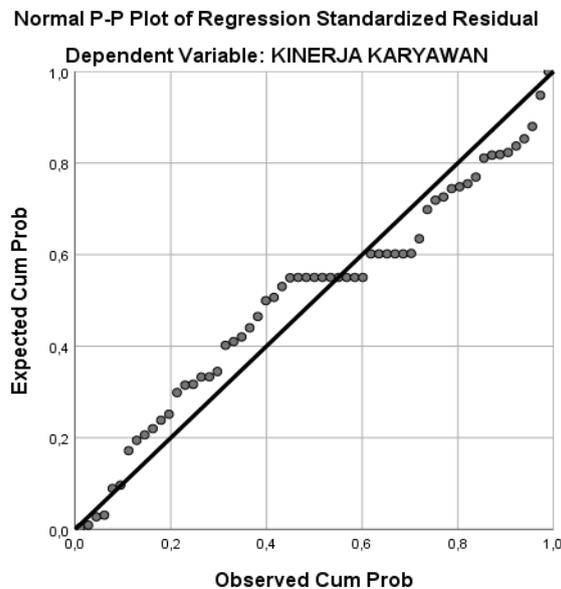
Uji Normalitas

Tabel 1.5
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64153054
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,108
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa distribusi dari unstandardized residual (residu yang tidak distandarisasi) memiliki nilai test statistic sebesar 0,110 dengan p-value sebesar 0,075 (dua arah). Pada level signifikansi 0,05, kita tidak dapat menolak hipotesis nol bahwa distribusi residual adalah normal, karena nilai p-value lebih besar dari 0,05.



Gambar 2. Uji Normalitas Data P-P Plot

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Berdasarkan gambar 2 pada tampilan grafik uji normalitas probability plot, Seperti yang ditunjukkan oleh plot probabilitas normal, titik tersebar di sekitar garis diagonal. Kesimpulannya bahwasanya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.6

Uji Multikolinieritas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,102	2,428		,866	,390		
	PELATIHAN KERJA	,183	,110	,177	1,665	,101	,235	4,261
	DISIPLIN KERJA	,852	,118	,764	7,201	,000	,235	4,261

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Dari Tabel 1.6 hasil uji multikolinieritas diketahui nilai variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja $0,235 < 1$ dan nilai VIF variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja $4,261 < 10$, bisa disimpulkan bahwasanya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji AutoKorelasi

Tabel 1.7
Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,923 ^a	,852	,847	2,688	2,076

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 1.7 hasil uji diatas nilai durbin watson diperoleh nilai sebesar 2.076 artinya nilai tersebut di antara interval 1,550 - 2,460 simpulan bahwasanya model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

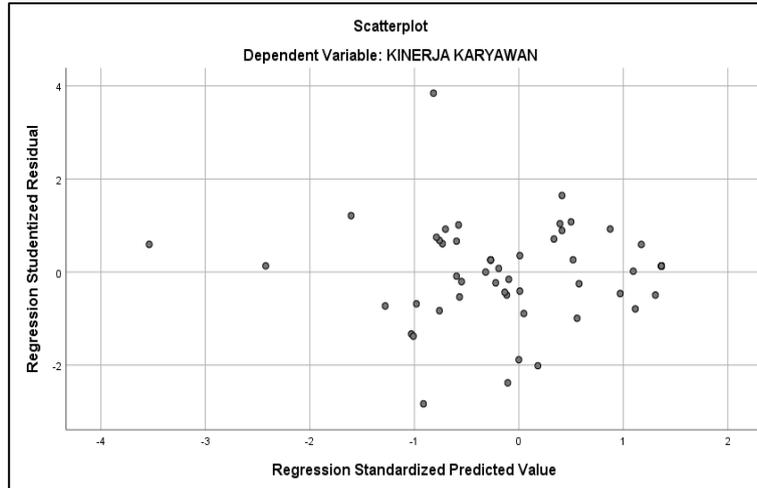
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.8
Uji Heteroskedastisitas Coefficients

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,102	2,428		,866	,390
	PELATIHAN KERJA	,183	,110	,177	1,665	,101
	DISIPLIN KERJA	,852	,118	,764	7,201	,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari Tabel 1.8 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, menghasilkan nilai sig variabel pelatihan kerja $0,183 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja $0,852 > 0,05$. hingga bisa disimpulkan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas model regresi yang digunakan. Heteroskedastisitas terjadi ketika nilai variable independen dan variabel dependen tidak memiliki deviasi standar yang sama. Untuk mengidentifikasi apakah ada gejala heteroskedastisitas, grafik berikut dapat digunakan:



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Dari Gambar 4.3 pengujian heteroskedastisitas grafik tidak menghasilkan pola penyebaran yang jelas (pola tertentu). Disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan karena tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu dengan yang lain. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik P-plot dan uji Glejser.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.21
Analisis Regresi linier berganda Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,609	3,069		1,176	,245
	PELATIHAN KERJA	,416	,110	,402	3,792	,000
	DISIPLIN KERJA	,650	,129	,534	5,035	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Dari hasil pengujian regresi berganda terhadap data pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Robere Manajemen Indonesia. Dari hasil perhitungan, persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 3,609 + 0,416 (X1) + 0,650 (X2)$$

1. Konstanta 3,609 berarti jika variabel pelatihan kerja (X1) variabel disiplin kerja (X2), bernilai nol maka kinerja tetap nilainya 3,609.
2. Nilai regresi positif 0,416 (X1) menunjukkan bahwa kinerja (Y) akan meningkat 0,416 satuan jika variabel pelatihan kerja (X1) meningkat 1 satuan variabel disiplin kerja (X2) tetap. Nilai regresi 0,650 (X2) berarti positif, yang menunjukkan bahwa kinerja (Y) akan meningkat 0,650 satuan jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan variabel pelatihan kerja (X1) tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi Pelatihan kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,715	,710	3,698
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA				

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Dari tabel 4.26, kita melihat bahwasanya nilai R Square 0,715 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 71,5% terhadap variabel kinerja (Y). Variabel tidak diteliti pada penelitian ini memberikan kontribusi 28,5%.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,842	2,730
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Dari tabel 4.27, nilai R persegi 0,845 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberi kontribusi sebesar 84,5% terhadap variabel kinerja (Y). Variable lain tidak diteliti dalam memberikan kontribusi 15,5%.

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,847	2,688
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA				

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Dari tabel 4.28, nilai R Square 0,852 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, menyatakan bahwasanya variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan memberi kontribusi 85,2% terhadap variabel Kinerja (Y). Variable lain tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 14,8%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Hasil penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Robere Manajemen Indonesia. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,875 satuan dalam kinerja karyawan. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dan kinerja, dengan kontribusi 71,5% terhadap variasi kinerja. Nilai t (3,059) lebih besar dari nilai kritis (2,003), menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$).

Tabel 1.1 Hasil Penelitian
Uji t Parsial Pelatihan kerja (X¹) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,908	3,059		1,604	,114
	PELATIHAN KERJA	,875	,073	,845	11,952	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

H₀₂ $\rho=0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

H_{a2} $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

Lalu juga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Robere Manajemen Indonesia. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 1,056 satuan dalam kinerja karyawan. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja, dengan kontribusi 85,2% terhadap variasi kinerja. Nilai t (3,069) lebih besar dari nilai kritis (2,003), menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p < 0,05$).

Tabel 1.2 Hasil Penelitian
Uji t Parsial Disiplin Kerja (X²) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,609	3,069		1,176	,245
	DISIPLIN KERJA	,650	,129	,534	5,035	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

H₀₃ $\rho=0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

H_{a3} $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan sig Pelatihan kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) pada PT Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

Uji F Simultan

Hasil peneliran aik Pelatihan Kerja (X1) maupun Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Robere Manajemen Indonesia. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,416 dan 0,650 satuan, secara berturut-turut. Korelasi yang kuat antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja juga terlihat. Nilai F (161,084) lebih besar dari nilai kritis (3,16), menunjukkan pengaruh gabungan yang signifikan ($p < 0,05$).

Tabel 1.3 Hasil Penelitian
Uji f Simultan Pelatihan kerja (X¹) dan Disiplin Kerja (X²) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2328,277	2	1164,139	161,084	,000 ^b
	Residual	404,706	56	7,227		
	Total	2732,983	58			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA						

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2024 dengan SPSS 26

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwasanya variabel dependen dipengaruhi secara parsial dan simultan variabel independen. Pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta, pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja (Y) secara parsial dan simultan. Hal ini sejalan temuan penelitian sebelumnya dan hipotesis yang diajukan. Berikut ini adalah penjelasan tentang dampak dari variabel tersebut.

Pengaruh Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Persamaan regresi linier sederhana menunjukkan bahwasanya Pelatihan kerja (X1) adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta. Nilai (a) konstanta 4,908 menyatakan bahwasanya ketika Pelatihan kerja (X1) tidak meningkat atau tidak naik, Kinerja (Y) tetap bernilai 4,908. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,875, yang menyatakan pengaruh yang searah, berarti bahwa kinerja karyawan meningkat 0,875 setiap satuan peningkatan pelatihan kerja. Nilai korelasi variabel pelatihan (X1) 0,845 menunjukkan bahwa ada tingkat hubungan yang kuat antara variabel Kinerja (Y) tingkat hubungannya. Nilai koefisien determinasi R Square 0,715 menyatakan bahwasanya variabel pelatihan (X1) memberi kontribusi 71,5% terhadap variabel Kinerja (Y), sementara 35,7% terakhir berasal dari variabel luar yang tidak dibahas. Nilai t hitung 3,059 > t tabel 2,003 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho 1 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Persamaan regresi linier sederhana menyatakan bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) di PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta. Nilai (a) atau konstanta 3,578 menunjukkan bahwasanya jika Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau tidak meningkat, maka Kinerja (Y) tetap bernilai 3,578. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) 0,919, menyatakan tingkat hubungan yang kuat antara variabel dan kinerja (Y). Koefisien regresi nilai (b) 1,056 menyatakan pengaruh searah, berarti bahwa tiap peningkatan disiplin kerja satu satuan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan 1,056 satuan. Nilai koefisien determinasi R Square 0,852 berarti secara simultan variabel Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberi kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 85,2% disebabkan oleh variabel lainnya. Nilai t hitung 3,069 > t tabel 2,003 dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima bahwasanya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta.

Pengaruh Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pada PT. Robere Manajemen Indonesia Jakarta, persamaan regresi linier berganda

menyatakan bahwasanya Pelatihan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Nilai (a) atau konstanta 3,609 menyatakan bahwa saya jika Pelatihan Kerja (X1) tidak berubah/tidak meningkat, maka Kinerja (Y) tetap bernilai 18,966. Koefisien regresi nilai (b) 0,416 (X1) dan 0,650 (X2) (positif) menyatakan pengaruh searah berarti tiap kenaikan disiplin kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan 0,416 (X1) dan 0,650 (X2) satuan. korelasi variabel Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Korelasi Pearson antara pelatihan kerja dan disiplin kerja 0,875, Selanjutnya, ada korelasi antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan senilai 0,845, Korelasi serupa dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan 0,919, Dengan demikian temuan korelasi ini menyatakan bahwasanya ada korelasi "Sangat Kuat" antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi R Square 0,852 menunjukkan bahwasanya variable Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan memberi kontribusi 85,2% pada variabel Kinerja (Y), dengan kontribusi 29,1% dan kontribusi 66,2% terhadap variabel lain tidak diteliti. Di PT. Robere Manajemen Indonesia di Jakarta, nilai F Hitung 161,084 > F tabel 3,16 tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Ini menyatakan bahwasanya pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja (Y), yang dimana H_0 ditolak dan H_a 3 diterima.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, pertama hasil penelitian ini mungkin sulit untuk digeneralisasi ke organisasi atau perusahaan lainnya karena karakteristik unik PT Robere Manajemen Indonesia, dan situasi serta kondisi internal yang mungkin berbeda. Kedua tanggapan karyawan terhadap kuesioner atau wawancara dapat dipengaruhi oleh subjektivitas mereka, seperti preferensi pribadi atau persepsi mereka terhadap pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja. Ketiga pengukuran variabel seperti pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat memiliki batasan, seperti ketidakakuratan pengukuran atau pemahaman yang berbeda terhadap konsep tertentu. Keempat hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh kondisi eksternal atau perubahan dalam organisasi yang terjadi setelah periode penelitian, sehingga mungkin tidak mencerminkan kondisi terkini dan faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Robere Manajemen Indonesia - Jakarta pada penelitian ini ada 2 variabel bebas : pelatihan kerja serta disiplin kerja tetapi ada banyak faktor lain yang berkontribusi. Keterbatasan Pemilihan Sampel jika sampel tidak mewakili seluruh populasi karyawan PT Robere Manajemen Indonesia dengan baik, hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pandangan atau pengalaman seluruh populasi karyawan.

Pastikan untuk mengatasi atau meminimalkan keterbatasan ini selama proses penelitian dan menyampaikan hasil penelitian dengan transparansi terkait dengan keterbatasan yang ada.

6. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut Pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Robere Manajemen Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Secara khusus, pelatihan kerja (X1) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menekankan pentingnya penegakan aturan dan standar kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, memperkuat pengawasan terhadap disiplin kerja, dan mengembangkan program motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.
- Aksara Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Dr, P. (2008). Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung, 25.
- Edy, S., Prenada, K., Pers, R., & Aksara, B. (2015). Buku. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 4, 611–628.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku praktis mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir, M. S. D. M. (2018). Teori dan Praktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A., Manusia, M. S. D., Sutrisno, E., Manusia, M. S. D., Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (2013). Buku. Journal of Agricultural Research, 8(48), 6126–6130.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2017). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm-Harsuko Riniwati-Google Buku. Ub Media Universitas Brawijaya Malang.
- Rozalena, A., & Dewi, S. K. (2016). Panduan praktis menyusun dan pelatihan karyawan pengembangan karier. Raih Asa Sukses.
- Sagala, S. (2013). Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan: Pembuka ruang kreativitas, inovasi dan pemberdayaan potensi sekolah dalam sistem otonomi sekolah.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Terry, G. R., Rue, L. W., & Ticolau, G. A. (2014). Dasar-Dasar Manajemen (Principles of Management). Jakarta: Bumi Aksara.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45–60.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 247–258.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 844–859.
- Novitasari, Y., & Fauziddin, M. (2022). Analisis Literasi Digital Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6(4), 3570–3577. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2333>
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 9–19.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. Sustainable Competitive Advantage (SCA), 8(1).