

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Extrupack Bekasi

Nur Kamilah Aprilia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: 202010325022@mhs.ubharajaya.ac.id

Sugeng Suroso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id

Ery Teguh Prasetyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to determine whether there is an effect of Job Training and Discipline on Employee Performance at PT Extrupack Bekasi. The method used in this research is quantitative method. The population in this study amounted to 220 people. The sampling technique used simple random sampling technique. The sample in this study amounted to 142 respondents obtained from calculations using the slovin formula. The data collection technique was by distributing questionnaires and processed using the SPSS version 27 application. This study uses multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t test and F test. The results showed that in the partial test (t) the training variable had an effect on employee performance with a t value of 5.452 > t table 1.977 and a sig value. 0.000 < 0.05, work discipline variables affect employee performance with a t value of 6.479 > t table 1.977 and sig value. 0.000 < 0.05, and the results of the simultaneous test (F) training and work discipline variables affect employee performance with the value of F count 69.141 > F table 3.06 and sig value. 0,000 < 0,05.*

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Extrupack Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 220 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 142 responden yang didapat dari perhitungan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,452 > t tabel 1,977 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 6,479 > t tabel 1,977 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, dan hasil uji simultan (F) variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 69,141 > F tabel 3,06 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya organisasi yang penting dan memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Agar perusahaan Indonesia dapat sukses di pasar global, sumber daya manusianya harus mempunyai kompetensi dan profesionalisme tingkat tinggi. Peran SDM berkembang sejalan dengan perubahan dan perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam konteks ini SDM

Received Januari 10, 2024; Accepted Februari 07, 2024; Published Maret 29, 2024

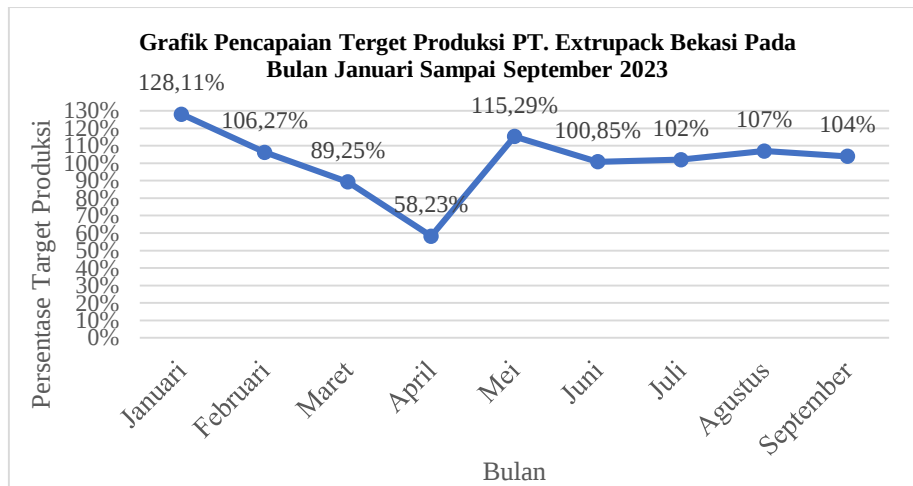
*Nur Kamilah Aprilia, 202010325022@mhs.ubharajaya.ac.id

memegang peranan penting sebab betapapun hebat dan kompleksnya teknologi yang digunakan tanpa adanya SDM yang baik sebagai penggeraknya maka tidak dapat membuahkan kinerja dan output yang baik.

Aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, kualitas kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan (Herawati & Madyatama, 2021). Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk prestasi yang diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam memenuhi setiap kewajiban pokoknya serta menunjukkan peran dan fungsinya berdasarkan tolak ukur kategori dan parameter tertentu yang ditentukan oleh manajemen.

Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan bagi perusahaan tersebut (Pangestika et al., 2019). Kinerja yang rendah mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai standar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak dapat segera ditingkatkan. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk menjalankan tujuannya sesuai dengan yang diharapkan dimana baik buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja perusahaan (Malau & Kasmir, 2021).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Extrupack Bekasi tentang pencapaian target produksi yang mengalami fluktuasi. Berikut grafik pencapaian target produksi PT. Extrupack Bekasi pada bulan Januari sampai September 2023:



Gambar 1. Pencapaian Target Produksi PT. Extrupack Bekasi Pada Tahun 2023

Sumber: Data yang diolah dari PT. Extrupack Bekasi, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan persentase pencapaian target produksi pada bulan Januari sampai September 2023. Pada bulan Januari sampai dengan April terjadi penurunan target produksi sebesar 69,88%, kemudian pada bulan April hingga Mei mengalami tren kenaikan target produksi sebesar 57,06%, dan pada bulan Mei hingga September kembali mengalami tren penurunan target produksi sebesar 11,29%. Jumlah produksi yang mengalami penurunan dapat disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan, beragam cara akan dilalui oleh perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan contohnya adalah melalui pelatihan dan peningkatan disiplin kerja.

Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya agar mampu mencapai kinerja secara maksimal dengan metode yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Berliana et al., 2020). Pelatihan merupakan fasilitas untuk karyawan memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Maizar et al., 2023). Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi pengembangan perusahaan, pelatihan sangat diperlukan dan merupakan faktor yang sangat penting dalam persaingan di dalam dan luar negeri. Kondisi perusahaan dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memerlukan penguatan pelatihan secara terus menerus.

Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang meningkat (Andayani & Hirawati, 2021). Pelatihan bermanfaat bagi karyawan untuk mempelajari keterampilan baru dan mengasah

kemampuan yang sudah ada sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan membantu karyawan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mendalam yang dapat mereka gunakan dengan baik dalam pekerjaan. Pelatihan yang terprogram merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terjadinya fenomena penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor kemampuan karyawan yang menurun dikarenakan belum adanya pelatihan yang diberikan secara khusus dan efektif untuk mengembangkan kemampuan karyawan produksi hal ini dapat mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan, dan belum adanya program pelatihan bagi karyawan baru sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk karyawan beradaptasi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan dalam kinerja sehari-hari dan mengacu pada mentalitas, tindakan, dan respons karyawan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan (Marnisah & Idrus, 2021). Disiplin merupakan sikap hormat seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Adinda et al., 2023). Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat membangkitkan gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Azhar et al., 2020). Disiplin kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh karyawan yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, yang mana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan (Muis & Hasibuan, 2021).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terjadinya fenomena penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh menurunnya disiplin karyawan yang digambarkan dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena kurangnya motivasi kerja karyawan, dan masih terdapat karyawan yang belum menyadari akan pentingnya disiplin kerja. Pelanggaran disiplin kerja yang sering dilakukan oleh karyawan PT. Extrupack Bekasi yaitu masuk kerja terlambat dari waktu yang ditentukan, masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan keamanan K3 (Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan) dengan tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah ditentukan, dan istirahat jam makan siang melebihi waktu yang ditetapkan. Perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui upaya dari pihak perusahaan, pemimpin maupun karyawan itu sendiri melalui suatu kebijakan yang mampu menggerakkan karyawan agar dapat lebih maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Extrupack Bekasi”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan suatu perusahaan diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan keberhasilan perusahaan (Hasibuan & Beby, 2019). Kinerja karyawan merupakan ukuran kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan (Wuwungan et al., 2020).

Kinerja merupakan berhasil atau tidaknya didalam diri seseorang atau sekelompok dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan kepada karyawan oleh suatu organisasi. Hasil kinerja harus menunjukkan hasil dari pekerjaan yang telah diberi dengan tujuan memberikan yang terbaik dan memilih manfaat lebih kepada individu, kelompok dan perusahaan dengan kriteria standart keberhasilan sebagai ukuran yang telah diberikan oleh perusahaan. Tanpa adanya tujuan ataupun target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur dalam tercapainya keberhasilan maupun tujuan Perusahaan (Muis & Hasibuan, 2021). Menurut Hariana et al. (2020) terdapat lima indikator kinerja sebagai berikut: 1) Kuantitas pekerjaan; 2) Kualitas pekerjaan; 3) Pengetahuan pekerjaan; 4) Kreativitas; 5) Kerjasama.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang mencakup serangkaian tindakan yang diberikan oleh para profesional untuk membantu pekerja atau pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja dalam bidang pekerjaannya, sehingga memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan (Hermawanti et al., 2021). Pelatihan kerja merupakan usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam memberikan pembelajaran kepada karyawan. Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendorong pengembangan usaha, yang merupakan faktor yang sangat penting dalam persaingan di dalam dan luar negeri (Pangestika et al., 2019).

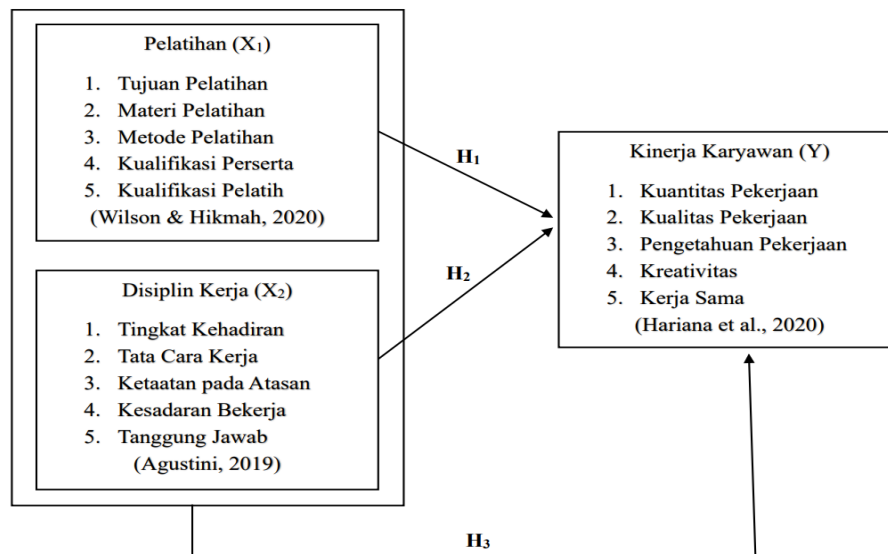
Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian proses identifikasi, penilaian, dan pembelajaran yang terencana. Hal ini dicapai dengan bekerja untuk membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas sekarang dan di masa depan. Ketatnya persaingan untuk mendapatkan talenta terbaik merupakan faktor penting dilakukannya pelatihan (Said & Firman, 2021). Menurut Wilson & Hikmah (2020) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni: 1) Tujuan pelatihan; 2) Materi pelatihan; 3) Metode pelatihan; 4) Kualifikasi peserta; 5) Kualifikasi pelatih.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk komunikasi yang digunakan oleh manager dan supervisor untuk mendorong karyawan agar mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memastikan kinerja dan hasil terbaik, tugas dan penugasan yang memiliki dampak terbesar dijadikan prioritas (Abdullah & Winarno, 2022). Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang secara konsisten berusaha menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan baik, menaati semua peraturan perusahaan, dan bersedia menerima segala bentuk hukuman apabila melakukan pelanggaran terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Illanisa et al., 2019).

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menjunjung, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, apabila seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya mereka harus menerima sanksi (Muna & Isnawati, 2022). Menurut Agustini (2019) kedisiplinan para pekerja suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai macam indikator. Berikut beberapa indikator disiplin: 1) Tingkat kehadiran; 2) Tata cara kerja; 3) Ketaatan pada atasan; 4) Kesadaran bekerja; 5) Tanggungjawab.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah yang sistematis, konkrit, obyektif, terukur, dan rasional. Penelitian yang mengumpulkan data kualitatif atau angka disebut penelitian kuantitatif. (Abubakar, 2021). Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun daftar pernyataan untuk ditanyakan kepada responden dalam bentuk kuesioner, kemudian data yang terkumpul akan diolah dengan program SPSS versi 27. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Extrupack Bekasi yang berjumlah 220 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, sedangkan teknik penentuan jumlah sampelnya menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 142 responden. Metode analisis data meliputi uji

instrumen penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, Uji analisis data dengan menggunakan uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Pada pengujian ini dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini ialah 0,1648.

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	r tabel	r hitung pelatihan (X_1)	r hitung disiplin kerja (X_2)	r hitung kinerja karyawan (Y)	Keterangan
Pernyataan 1	0,1648	0,597	0,574	0,637	Valid
Pernyataan 2	0,1648	0,549	0,550	0,745	Valid
Pernyataan 3	0,1648	0,640	0,640	0,646	Valid
Pernyataan 4	0,1648	0,795	0,638	0,642	Valid
Pernyataan 5	0,1648	0,679	0,612	0,699	Valid
Pernyataan 6	0,1648	0,704	0,525	0,699	Valid
Pernyataan 7	0,1648	0,746	0,740	0,671	Valid
Pernyataan 8	0,1648	0,517	0,708	0,639	Valid
Pernyataan 9	0,1648	0,665	0,640	0,617	Valid
Pernyataan 10	0,1648	0,692	0,628	0,665	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari masing-masing variabel yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk maka dilakukan pengujian reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pernyataan dapat dinyatakan reliabel apabila cronbach's alpha yang didapat $>$ 0,70.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Pelatihan	0,857	0,70	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,824	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,859	0,70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai dari cronbach's alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat dikatakan pernyataan dari masing-masing variabel dari kuesioner reliabel dan dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) > 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62478052
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.037
	Negative	-.039
		.039
Test Statistic		.200 ^d
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil dari uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 0.200. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0.766	1.306	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.766	1.306	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel pelatihan dan disiplin kerja sebesar 0,766 dan nilai VIF sebesar 1,306 dimana hasil uji dari nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan dan disiplin kerja dalam model regresi.

5. Uji Autokorelasi

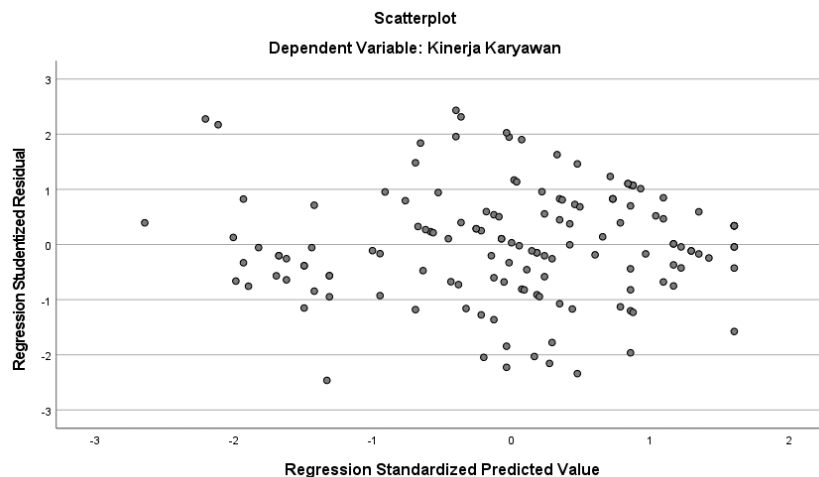
Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.491	2.644	1.871

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,871 lebih besar dari batas atas (du) 1,7544 dan kurang dari $4 - du$ ($4 - 1,7544 = 2,2456$). Maka dapat disimpulkan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson bahwa tidak terdapat autokorelasi.

6. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa pada uji heteroskedastisitas ini tidak ada titik-titik yang mengumpul dan membentuk pola tertentu, selain itu penyebaran titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga penelitian dapat dilakukan pada pengujian berikutnya.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.559	3.131		2.734 .007
	Pelatihan	.334	.061	.374	5.452 .000
	Disiplin Kerja	.477	.074	.445	6.479 .000

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel uji regresi linear berganda maka memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,559 + 0,334 X_1 + 0,477 X_2.$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 8,559

Jika variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 8,559.

2. Koefisien Pelatihan X_1

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,334 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor untuk pelatihan maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,334 atau sebesar 33,4% dengan asumsi pada variabel lainnya tetap atau konstan.

3. Koefisien Disiplin Kerja X_2

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,477 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor untuk disiplin kerja maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,477 atau 47,7% dengan asumsi pada variabel lainnya tetap atau konstan.

8. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.559	3.131		2.734 .007
	Pelatihan	.334	.061	.374	5.452 .000
	Disiplin Kerja	.477	.074	.445	6.479 .000

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa:

1. Variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung $5,452 > t$ tabel $1,977$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.
2. variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung $6,479 > t$ tabel $1,977$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

9. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966.394	2	483.197	69.141	.000 ^b
	Residual	971.416	139	6.989		
	Total	1937.810	141			

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan antara variabel bebas yakni pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan memperoleh hasil F hitung $69,141 > F$ tabel $3,06$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.491	2.644

Sumber: Data yang diolah SPSS 27, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besar nilai *adjusted R square* sebesar $0,491$ atau $49,1\%$ yang berarti bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $49,1\%$, sedangkan sisanya ($100\%-49,1\%=50,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berikut pembahasan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Extrupack Bekasi

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X_1) diperoleh t hitung sebesar 5,452 sedangkan t tabel sebesar 1,977. Karena t hitung $>$ t tabel yakni sebesar $5,452 > 1,977$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Extrupack Bekasi. Artinya semakin banyak pelatihan yang dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hermawanti et al. (2021) mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di cabang Balaraja Banten, dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Berliana et al. (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa Fried Chicken (AFC) counter Cabang Kota Cirebon.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Extrupack Bekasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,479 sedangkan t tabel sebesar 1,977. Karena t hitung $>$ t tabel yakni sebesar $6,479 > 1,977$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi. Artinya semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdullah & Winarno (2022) mempunyai hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), tbk cabang Rengat, dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Yulandri & Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Extrupack Bekasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji F pada tabel 4.19 diperoleh nilai F hitung sebesar 69,141 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,06. Karena F hitung $>$ F tabel yakni sebesar $69,141 > 3,06$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi. Artinya semakin sering karyawan mengikuti pelatihan dan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aspriela (2018) menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kawi Malang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pangestika et al. (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terbukti:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap pelatihan (X_1) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap disiplin kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian menggunakan metode serupa dan lebih mendalam dengan meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, *job insecurity*, pengembangan karir, dan lain sebagainya. Bagi universitas diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melengkapi literatur mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja karyawannya. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, selanjutnya melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang dilaksanakan dan memperhatikan metode pelatihan

yang tepat dan efektif agar materi yang disampaikan lebih mudah dipahami oleh karyawan. Selain itu pihak perusahaan juga perlu memperhatikan lebih agar kedisiplinan dalam bekerja dapat meningkat dengan memberikan *reward* dan *Punishment* kepada karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga* (1st ed.).
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aspriela, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 15(2), 1–23.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 280–287. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.563>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Mitra Sejati cabang Rimbo Bujang Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.478>
- Hermawanti, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319–331.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Maizar, Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(4), 291–303.

- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). Kinerja Ditinjau Dari Disiplin dan Motivasi. In *Bookchapter* (pp. 19–36). Bookchapter.
- Muis, muhammad ras, & Hasibuan, jasman saripudin. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323–330.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Nobel Press*.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 2014–2213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>