

## Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk

**Mutia Dwi Lestari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika  
[mutiadwi1991@gmail.com](mailto:mutiadwi1991@gmail.com)

**Elmira Siska**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika  
[elmira.ems@bsi.ac.id](mailto:elmira.ems@bsi.ac.id)

**Natal Indra**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika  
[natal.nia@bsi.ac.id](mailto:natal.nia@bsi.ac.id)

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta  
Korespondensi penulis [mutiadwi1991@gmail.com](mailto:mutiadwi1991@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine how much influence work training and work discipline have on employee performance at PT Metropolitan Kentjana Tbk (Pondok Indah Golf Apartment Unit). The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using purposive sampling with a total sample of 50 respondents. Primary data was collected using a questionnaire in Likert scale units. Data processing uses SPSS 25 software for instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that partially, job training has a positive and significant relationship to employee performance. Work discipline also has a positive and significant relationship to employee performance. Then, through training tests simultaneously, both variables, both work and work discipline have a positive and significant relationship to employee performance.*

**Keywords:** *Job Training, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (Unit Pondok Indah Golf Apartment). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 25 untuk uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, melalui uji secara simultan, kedua variable, baik pelatihan kerja dan disiplin kerja hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, salah satu kekuatan perusahaan terletak pada stafnya sendiri. Adanya globalisasi mempengaruhi perubahan lingkungan strategis. Globalisasi mencakup peristiwa yang sulit dihindari bagi organisasi, organisasi publik, organisasi ekonomi, dan organisasi sosial. Oleh karena itu, kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di berbagai sektor. Untuk bersaing dan menciptakan organisasi dengan keunggulan kompetitif, setiap bisnis harus mau berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, menciptakan kreativitas dan inovasi (Halisa, 2020).

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien dan efektif, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja staf, perusahaan dapat melakukan berbagai langkah, yaitu memilih karyawan yang kompeten, memberikan pelatihan, pendidikan, memberikan remunerasi yang memadai dan menciptakan tempat kerja yang kondusif. untuk lingkungan. Dalam proses tersebut diharapkan karyawan mampu bertanggung jawab dan memaksimalkan pekerjaannya, karena karyawan telah memiliki keterampilan dan telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahliannya (Akbar, 2018).

Pelatihan kerja merupakan proses menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih profesional dan melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari kemampuan mereka sendiri. Disiplin kerja juga dapat digambarkan sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi karyawan di perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja, tujuan, dan kesuksesan karyawan merupakan tantangan terbesar manajemen kelangsungan hidup perusahaan, yang juga bergantung pada kualitas kinerja karyawan (Kartodikromo, 2017).

Menurut (Pangestika et al., 2019) tujuan pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja, sehingga mencegah keusangan keterampilan di semua tingkatan organisasi. Menurut (Siswadi, 2017) disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan standar yang berlaku diperusahaan, sehingga kegigihan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi dapat meningkat. Menurut (Pangestika et al., 2019) kinerja adalah

hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sarmigi et al., 2022) dengan menggunakan metode kausalitas, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prabowo et al., 2023) dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil review terhadap penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai variabel yang digunakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Metropolitan Kentjana Tbk dengan judul skripsi “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (Unit Pondok Indah Golf Apartment)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (Unit Pondok Indah Golf Apartment).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan kegiatan atau latihan untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, keterampilan dan kemampuan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu). Pendidikan dipahami dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kualifikasi manajerial dari latar belakang pendidikan dan bidang kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup setiap organisasi atau bisnis (Riniwati, 2016). Berdasarkan pengertian diatas pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam kelangsungan berjalannya suatu kinerja karyawan pada perusahaan. Adapun 5 indikator yang menunjukkan pelatihan kerja yakni: materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan dari instruktur/ pelatih, sesi masa pelatihan, sarana dan fasilitas pendukung pelatihan. Menurut (Rivai, 2014) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya: instruktur, peserta, mater (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Pondok Indah Golf Apartment.

### **Disiplin Kerja**

Kata disiplin berasal dari kata latin *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan dalam kesusilaan dan kerohanian serta pembinaan budi pekerti. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah keteraturan. Sementara itu, Depdiknas mendefinisikan disiplin sebagai sikap konsisten dalam melakukan sesuatu (Sukses, 2020). Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia penting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya itu bisa dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal (Pramonos, 2015). Berdasarkan pengertian diatas disiplin kerja merupakan faktor utama bagi diri seorang karyawan untuk memiliki kedisiplinan dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari. Adapun 5 indikator yang menunjukkan disiplin kerja yakni: kehadiran karyawan, etika berpakaian, pemanfaatan fasilitas kerja, bekerja sesuai dengan standar perusahaan, bertanggung jawab dengan tugas yang diberi. Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Pondok Indah Golf Apartment.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (work performance) ditentukan oleh kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan definisi ini, penekanannya adalah pada kualitas dan kuantitas maksimal yang mencapai tujuan kinerja tersebut (Suryani, 2020). Berdasarkan pengertian diatas kinerja karyawan merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja. Adapun 5 indikator yang menunjukkan kinerja karyawan yakni: kualitas pekerjaan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, inisiatif. Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Pondok Indah Golf Apartment.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif pada penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling yakni *purposive sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden pada bulan Mei 2023. Teknik analisa data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi. Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden bisa ditinjau dalam Tabel 1.

Tabel 1. Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	31%
Perempuan	19	19%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Sesuai dengan tabel 1 bisa dilihat bahwasanya jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini di dominasi oleh responden laki-laki sebesar (31%).

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	13	13%
31 – 40 Tahun	14	14%
41 – 50 Tahun	20	20%
51 – 60 Tahun	3	3%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Sesuai dengan tabel 2 bisa dilihat bahwasanya jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia 41-50 tahun sebesar (20%).

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/ SMK	19	19%
D3	6	6%
S1	21	21%
S2	2	2%
Yang Lain	2	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50,0</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Sesuai dengan tabel 3 bisa dilihat bahwasanya jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berpendidikan terakhir S1 tahun sebesar (21%).

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-5 Tahun	25	25%
6-10 Tahun	4	4%
>11 Tahun	21	21%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>50,0</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Sesuai dengan tabel 4 bisa dilihat bahwasanya jumlah responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini di dominasi oleh responden 1-5 tahun sebesar (25%).

## **Pengujian Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

.Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan Kerja (X1)

Item	Rhitung	Rtabel	Sig
X1.1	0,786	0,279	0,000
X1.2	0,765	0,279	0,000
X1.3	0,697	0,279	0,000
X1.4	0,684	0,279	0,000
X1.5	0,622	0,279	0,000

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Item	Rhitung	Rtabel	Sig
X2.1	0,776	0,279	0,000
X2.2	0,713	0,279	0,000
X2.3	0,856	0,279	0,000
X2.4	0,749	0,279	0,000
X2.5	0,800	0,279	0,000

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Sig
Y1	0,779	0,279	0,000
Y2	0,771	0,279	0,000
Y3	0,802	0,279	0,000
Y4	0,824	0,279	0,000
Y5	0,786	0,279	0,000

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid karena nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dasar dalam mengambil keputusan pada uji reliabilitas ialah apabila nilai cronbach's alpha > 0.60, sehingga kuesioer dikatakan konsisten atau reliabel, dan sebaliknya.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Pelatiha Kerja (X1)	0,755
2	Disiplin Kerja (X2)	0,834
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,849

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Alpha > 0,60. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya seluruh instrumen reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39965948
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,086
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua dimensi dan variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada (0,074 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.



## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan terdapat korelasi kuat antara variabel independent. Pengujiannya dengan cara melihat faktor inflasi varian (VIF/ *Variance Inflasi Factor*) antara variabel independent dan nilai toleransi. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan  $VIF < 10,00$ .

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan dari tabel hasil perhitungan diatas dimana variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *tolerance*  $0,552 > 0,10$  dan nilai VIF sama dengan 1,812 dan terbukti bahwa

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
(Constant)	2,294	2,326		,986	,329		
Pelatihan Kerja	,364	,140	,340	2,600	,000	,552	1,812
Disiplin Kerja	,490	,135	,474	3,626	,001	,552	1,812

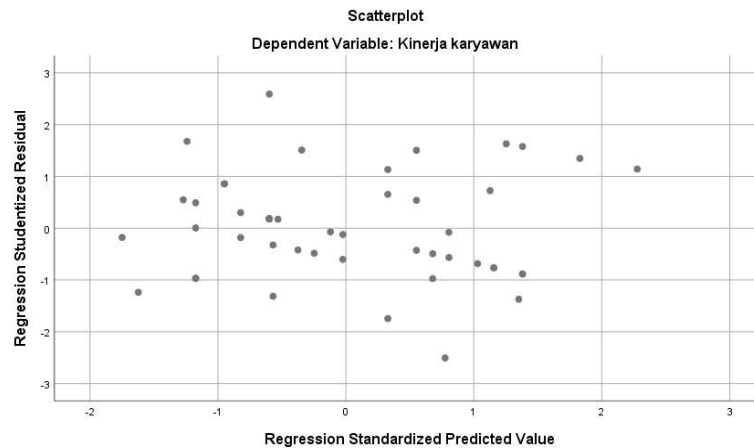
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

nilai tersebut lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

## 3. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regreslinier ini.

Gambar 11. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa penyebaran residual tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk menguji autokorelasi akan dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila  $d < dL$  atau  $d > 4 - dL$  maka
2. Bila  $du < d < 4 - dU$  maka tidak terdapat autokorelasi
3. Bila  $dL < d < du < 4 - dL$  maka tidak ada kesimpulan

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,537	2,166	1,752

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

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai durbin watson adalah 1,752. Nilai  $dU$  dan  $dL$  yang dilihat di tabel durbin watson adalah  $dU$  dengan  $k = 2$ ,  $k$  adalah jumlah

variabel independent, dan n (banyaknya data) = 50 adalah 1,628 dan nilai dL adalah 1,462. Berdasarkan ketentuan pengujian durbin watson yang telah dicantumkan di atas bahwa  $dU < d < 4 - dU$  = berarti tidak ada korelasi. Maka dapat dilihat  $1,628 < 1,752 < 2,372$ , dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terdapat masalah autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,294	2,326		,986	,329
	Pelatihan kerja	,364	,140	,340	2,600	,000
	Disiplin kerja	,490	,135	,474	3,626	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Dapat dilihat dari hasil uji t diatas, maka persamaan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,294	2,326		,986	,329
	Pelatihan Kerja (X1)	,364	,140	,340	2,600	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,490	,135	,474	3,626	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t, terlihat bahwa untuk variable pelatihan kerja, nilai t hitung sebesar 2,600 besar dari t tabel (1,676) dan nilai dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin

dikembangkan pelatihan kerja maka kinerjanya akan semakin meningkat, untuk memperoleh tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Yunior, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari yang sebelumnya (Suryani et al., 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, untuk variable disiplin kerja, nilai t hitung sebesar 3,626 besar dari t tabel (1,676) dan nilai dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin disiplin seorang tenaga kerja maka kinerjanya akan cenderung lebih baik. Hal ini sesuai dengan pendapat (Parwita, 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yang dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Siswadi, 2017) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis F Tabel

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276,493	2	138,246	29,469	,000 <sup>b</sup>
	Residual	220,487	47	4,691		
	Total	496,980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F diatas dalam hal ini F hitung 29,469 lebih besar dari F tabel 3,195 dengan nilai sig adalah 0,000 lebih kecil 0.05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Allail et al., 2019) bahwa pelatihan dan disiplin progresif yang sangat penting untuk menghindari tuntutan hukum sementara juga menghasilkan kinerja terbaik

karyawan dengan mengubah mereka dari masalah menjadi kinerja terbaik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Hartono, 2020) bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa kesimpulan. Pertama, secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Ketjana Tbk (Unit Pondok Indah Golf Apartment). Kedua, secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Ketjana Tbk (Unit Pondok Indah Golf Apartment). Ketiga, secara simultan, baik pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Metropolitan Ketjana Tbk (Unit Pondok Indah Golf Apartment).

### **Saran**

Ditinjau melalui hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yakni: dilihat dari hasil kolerasi berganda bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan atau menambah program terhadap pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawannya. Mampu bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan, dengan bekerja sesuai standar kerja diharapkan dapat membantu dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan, dan perusahaan dapat memberikan reward dan punishment untuk memotivasi karyawannya. diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Dakhi sukses, A. (2020). *Kiat sukses meningkatkan disiplin siswa* (p. 623). Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Endang A. Kartodikromo. (2017). ISSN 2303-1174 E.A.Kartodikromo., B.Tewal.,

- I. Tran G. Proses Rekrutmen, Seleksi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 5(2), 363–372.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- 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.
- Prabowo, B., Tika, E., & Hartuti, K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. *JUMANDIK*, 2(1), 119–128.
- Pramonos, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Ekp*, 13(01), 27–36.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (p. 296). UB Press.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25, 43–52. [www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi](http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi)
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia-Keahlian*. (p. 63). NILACAKRA.